



TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

**TYÖTURVALLISUUDEN TOTEUTUMINEN JA
TURVALLISUUSKULTTUURI TEOLLISUUSLAITOKSEN
SATAMAYMPÄRISTÖSSÄ**

Joel Kukkonen

TUOTANTOTALOUS

Diplomityö

Toukokuu 2020



TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

**TYÖTURVALLISUUDEN TOTEUTUMINEN JA
TURVALLISUUSKULTTUURI TEOLLISUUSLAITOKSEN
SATAMAYMPÄRISTÖSSÄ**

Joel Kukkonen

Ohjaajat: Arto Reiman, Henri Jounila

TUOTANTOTALOUS

Diplomityö

Toukokuu 2020

TIIVISTELMÄ

OPINNÄYTETYÖSTÄ

Oulun yliopisto Teknillinen tiedekunta

Koulutusohjelma (Diplomityö)		Pääaineopintojen ala (lisensiaatintyö)	
Tuotantotalouden koulutusohjelma			
Tekijä Kukkonen, Joel		Työn ohjaaja yliopistolla Reiman, Arto; Jounila, Henri	
Työn nimi Työturvallisuuden toteutuminen ja turvallisuuskulttuuri teollisuuslaitoksen satamaympäristössä			
Opintosuunta Tuotantotalous	Työn laji Diplomityö	Aika Toukokuu 2020	Sivumäärä 93 s., 4 liitettä
Tiivistelmä			
<p>Tämän diplomityön ja siihen kuuluvan tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa SSAB Europe Oy:n Raahen tehtaan satamassa vallitsevia turvallisuusasenteita, turvallisuuskulttuuria, työturvallisuuden koettua tasoa sekä tunnistaa mahdollisia yhdistäviä tekijöitä näiden välillä. Tutkimus ja siihen kuuluvat kysely, haastattelut ja muut tarkastelut on rajattu Raahen tehtaan satama –osastoon.</p> <p>Diplomityön teoriaosuus kattaa tutkimuksen kannalta oleellisen kirjallisuuden. Aluksi tarkastellaan Suomen työturvallisuuslakia, työturvallisuutta ja työsuojelua yleisellä tasolla sekä turvallisuusjohtamista. Toisena käsitellään työturvallisuuden hallinnassa käytettäviä turvallisuudesta kertovia ennakoivia ja reagoivia mittareita. Teoriaosuuden lopuksi tarkastellaan asenteita, motivaatiota, niiden ohjausta sekä turvallisuuskulttuuria, turvallisuusasenteita ja niiden kehittämistä.</p> <p>Diplomityön empiriaosuudessa käydään läpi kohdeorganisaation, SSAB Europe Oy:n, Raahen tehtaan ja sen satama -osaston esittelyt sekä käytetyistä tutkimusmenetelmistä, henkilöstö kyselystä ja haastatteluista saadut tulokset. Henkilöstökyselyssä esitetyt kysymykset käsitellään vastausjärjestyksessä ja tuloksia havainnollistetaan graafisesti. Haastattelukysymykset on rakennettu täydentämään henkilöstökyselystä saatua tietoa.</p> <p>Lopuksi kyselytutkimuksesta ja haastatteluista saatuja tuloksia tarkastellaan työn alussa määriteltyjen tutkimuskysymysten ja hankitun teorian valossa. Diplomityön tulokseksi saatiin kartoitus Raahen tehtaan sataman työturvallisuuden tilasta sekä satamassa vallitsevasta turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusasenteista. Lisäksi pystyttiin varmentamaan turvallisuusasenteiden ja turvallisuuden tason välistä yhteyttä ja tarjoamaan kohdeyritykselle kehitysehdotuksia tutkimustulosten ja käsitellyn teorian pohjalta.</p>			
Muita tietoja			
Avainsanat: Työsuojelu, työturvallisuus, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskulttuuri, työturvallisuuden kehittäminen, turvallisuusasenteet, motivaatio, asenteet			

ABSTRACT**FOR THESIS**

University of Oulu Faculty of Technology

Degree Programme (Master's Thesis) Industrial Engineering & Management		Major Subject (Licentiate Thesis)	
Author Kukkonen, Joel		Thesis Supervisor Reiman, Arto; Jounila, Henri	
Title of Thesis Safety realization and safety culture in the factory port environment			
Major Subject IEM	Type of Thesis Master's Thesis	Submission Date May 2020	Number of Pages 93 p., 4 App.
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this master's thesis and the study therein was to map out the current state of safety attitudes, safety culture and the perceived level of occupational safety along with identifying possible connecting factors between them at SSAB Europe's Raahe steel plant and their Port operations specifically. The research and its questionnaire, interviews and other reviews are all limited to the Port operations of Raahe steel plant.</p> <p>The theoretical section of the thesis covers literature relevant to the research. First, the Finnish occupational Safety and Health act, the concepts occupational safety and health and safety at work, and occupational safety management will be examined. Second is a review of proactive and reactive safety indicators that are generally used in managing safety at the workplace. The theoretical section concludes with an examination of attitudes, motivation, attitude guidance and finally safety culture, safety attitudes and their development.</p> <p>The empirical section of the master's thesis consists of an introduction to SSAB Europe (Raahe steel plant and their Port operations especially) and the results yielded by the used research methods: a staff questionnaire and interviews. The questionnaire results are analyzed in the questioning order and the results are then graphically illustrated. The interview questions are designed to complement the information obtained from the staff questionnaire.</p> <p>Finally, the results of the questionnaire and interviews are examined in the light of the research questions defined at the beginning of the work and the literature discussed. The result of the master's thesis was a mapping of the current state of occupational safety and the prevailing safety culture and safety attitudes in the port. In addition, it was possible to verify the connection between safety attitudes and the level of occupational safety and provide the target company with development proposals based on the research results and the discussed theory.</p>			
<p>Additional Information</p> <p>Keywords: Occupational safety and health, work safety, safety development, safety culture, safety attitudes, motivation, attitudes</p>			

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYSLUETTELO

TUTKIMUKSEN KESKEISIMMÄT KÄSITTEET

1 JOHDANTO	7
1.1 Työn tarkoitus	7
1.2 Hyödynnetyt tutkimusmenetelmät	8
1.3 Tutkimuksen rajaus ja tutkimuskysymykset	10
2 TEORIA	12
2.1 Työturvallisuus ja turvallisuusjohtaminen	12
2.1.1 Työturvallisuuslaki	12
2.1.2 Työturvallisuus	13
2.1.3 Työsuojelu	15
2.1.4 Turvallisuusjohtaminen	17
2.2 Työturvallisuuden mittarit.....	19
2.2.1 Reagoivat mittarit	20
2.2.2 Ennakoivat mittarit	22
2.3 Asenteet ja niiden ohjaaminen	25
2.3.1 Asenteet	25
2.3.2 Motivaatio.....	27
2.3.3 Asenteiden ohjaaminen.....	28
2.4 Turvallisuuskulttuuri	30
2.4.1 Turvallisuuskulttuuri.....	30
2.4.2 Turvallisuusasenteet ja turvallisuusosaaminen.....	31
2.4.3 Turvallisuuskulttuurin kehittäminen.....	32
3 EMPIRIA	35
3.1 Yritysesittely SSAB Europe Oy – Raahen tehdas.....	35
3.2 Satama: Turvallisuustilastot 2015–2019	37
3.3 Satama: Kyselytutkimus.....	40
3.3.1 Kyselytutkimuksen vastaajat	40
3.3.2 Työturvallisuuden koettu toteutuminen satamassa	42
3.3.3 Turvallisuuskulttuuri satamassa.....	50

3.3.4 Turvallisuusasenteet satamassa	60
3.4 Satama: Haastattelut	68
3.4.1 Turvallisuuden koettu toteutuminen satamassa	68
3.4.2 Turvallisuuskulttuuri ja -asenteet	72
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	76
4.1 Tutkimuskysymykset	76
4.2 Kehitysehdotukset	87
4.3 Tutkimustulosten arviointi	91
4.4 Tarve jatkotutkimuksille	93

LÄHDEVIITTAUKSET

LIITTEET:

- Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin
- Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin
- Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin
- Liite 4. Kyselylomake

TUTKIMUKSEN KESKEISIMMÄT KÄSITTEET

Työturvallisuus

Käsitteenä työturvallisuus kattaa työpaikalla tehtävät toimet jokapäiväisen turvallisuuden hallitsemiseksi ja sen perustana on Suomessa työturvallisuuslaki. Oleellinen osa työpaikan työturvallisuuden hallintaa on tehokas riskien hallinta sekä organisaation henkilöstön turvallisuusosaamisen ylläpitäminen esimerkiksi turvallisuuskoulutuksilla ja työpaikka- ja työtehtäväkohtaisella perehdytyksellä. (Mertanen 2015, s.38, 50)

Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on jokapäiväisen turvallisuuden kokonaisvaltaisempaa ja tarkoituksellisempaa hallintaa, jonka perustana on myös työturvallisuuslaki. Turvallisuusjohtamisen tehtävä on olla mukana jokapäiväisessä suunnittelussa, toiminnassa, seurannassa ja jatkuvassa kehityksessä. Lisäksi turvallisuusjohtamiseen sisältyy tarkoituksellista ja suunniteltua toimintatapojen, -menetelmien ja ihmisten johtamista. Hyvän turvallisuustason ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla on oleellista, että pyritään paitsi täyttämään lain määräämät minimitalvoitteet, myös edistämään työntekijöiden omaehtoista turvallisuuden hallinta-ajattelua. (Mannermaa 2018, s. 69)

Työsuojelu

Työsuojelu on työturvallisuuden yläkäsite, joka sisältää työntekijöiden työturvallisuuden edistämisen lisäksi myös työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen ja olemassa olevien, havaittujen ongelmien poistamisen. Sen avulla on myös mahdollista tunnistaa, arvioida ja ennaltaehkäistä työhön ja työn tekemiseen liittyviä riskejä. Työsuojelu kattaa turvallisuuden lisäksi fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden ja se on suorassa yhteydessä organisaation työntekijöiden elämänlaatuun ja hyvinvointiin. (Mertanen 2015, s. 8)

Turvallisuuskulttuuri

Reiman ja muut (2008) kuvaavat turvallisuuskulttuuria organisaation, sen johdon ja henkilöstön kykynä ja tahtona ymmärtää millaista turvallinen toiminta on, millaisia riskitekijöitä ja vaaroja toimintaan liittyy ja miten niitä voidaan ehkäistä sekä kykynä ja tahtona toimia turvallisesti, ehkäistä mahdollisia riskejä ja vaaroja ja edistää työpaikan turvallisuutta (Reiman ym. 2008, s. 48–49). Toisaalta Mertasen (2015) mukaan turvallisuuskulttuuri on kokonaisuus, joka muodostuu organisaation työntekijöiden ja johtoportaan suhtautumisesta turvallisuusasioihin (Mertanen 2015, s. 43–44).

Asenteet

”Opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan.” – Psykologi Gordon Allport (Allport 1935, s. 810)

Helkama (2007) esittää toisenlaisen määritelmän asenteille kirjassaan: *”Johonkin sosiaalisesti merkitykselliseen kohteeseen liittyvä myönteinen tai kielteinen suhtautumistapa.”* Helkaman mukaan asenteet sisältävät tunnepohjaisen suhtautumisen lisäksi myös jonkin verran tietoa asiasta tai ihmisestä, johon asenne on kohdistettu. Helkama esittää, että asenteita voidaan pitää mielensisäisinä malleina, jotka ovat latautuneet kunkin henkilön omilla arvoilla. (Helkama 2007, s. 187–198)

Motivaatio

Motivaation yleinen määritelmä käsittää motivaation ihmisen sisäisenä tilana, joka houkuttaa toimimaan tietyllä tavalla, liikuttaa tiettyihin suuntiin ja pitää meidät kiinnostuneina tietyistä asioista. Motivaatiolla on vaikutus ihmisen energisyyteen ja aktiivisuuteen. Se ohjaa ihmisen kohti tiettyjä päämääriä ja vaikuttaa siihen, kuinka aktiivisesti hän toimii niiden saavuttamiseksi. Motivaatio voi myös vaikuttaa siihen, harjoittaako ihminen tiettyä toimintaa, kuinka kiinnostunut hän on siitä ja kuinka kauan hän jaksaa sitä tehdä. (Schreiber 2017, s. 2–3)

1 JOHDANTO

1.1 Työn tarkoitus

Turvallisuus, turvallisuuskulttuuri ja asenteet turvallisuutta kohtaan ovat viime vuosina olleet nousevia trendejä teollisuudessa ympäri maailman. Etenkin länsimaissa hyvä työturvallisuuden taso on tunnustettu yhdeksi keskeiseksi tuottavuuden osatekijäksi ja asiaksi, johon tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota. Tällainen muutos varmasti vaatii useissa organisaatioissa suuriakin toimenpiteitä. Usein sanotaan, että kaikki muutos alkaa oikeasta asenteesta. Siksi onkin mielenkiintoista selvittää, kuinka turvallisuusasenteet voivat vaikuttaa työturvallisuuden tasoon ja miten itse turvallisuusasenteita, ja siten koko vallitsevaa turvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää.

Tämän tutkimuksen tavoite on tarkastella ja selvittää työturvallisuuden koettua tasoa, turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusasenteita sekä näiden välisiä yhteyksiä teollisuuslaitoksen satamaympäristössä. Diplomityön tutkimuksellinen osio on tehty yhteistyössä SSAB Europe Oy:n Raahen tehtaan kanssa. Yhteistyössä Raahen tehtaan turvallisuustiimin kanssa päädyttiin rajaamaan tehtävä tutkimus tehtaan satama - osastoon. Tehdas on antanut luvan kerätä tutkimuksessa tarvittava aineisto ulkopuolisena toimijana sekä hyödyntää tutkimuksessa heidän omassa turvallisuusohjelmassaan käytössä olevaa turvallisuuskulttuuri -kyselyä sellaisenaan.

Edellä mainittujen ilmiöiden tarkastelemisessa hyödynnetään useita aineistoja, jotka on saatu joko suoraan kohdeyritykseltä tai hankittu empiirisesti eri tutkimusmenetelmin. Käytännössä hyödynnettävä aineisto koostuu sataman turvallisuustilastoista, kvantitatiivisesta henkilöstökyselystä sekä kvalitatiivisista haastatteluista sataman henkilöstön edustajille.

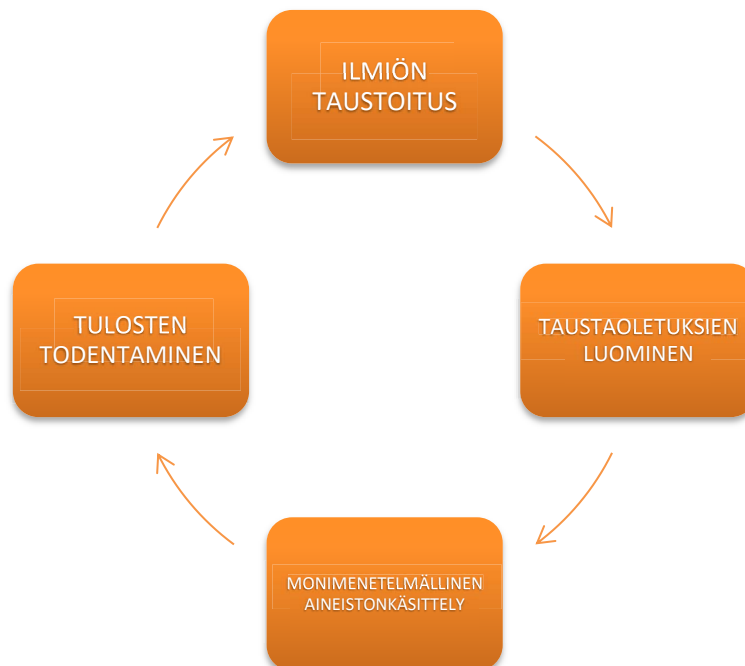
Lopuksi tutkimuksen kohdeyritys on pyytänyt arvioimaan oman turvallisuuskulttuuri -kyselynsä toimivuutta muunlaisten kyselyiden rinnalla. Kohdeyrityksen oma turvallisuuskulttuuri -kysely on sisällytetty tutkimuksen osana tehtävään henkilöstökyselyyn sellaisenaan, jotta saatu tieto säilyy vertailukelpoisena yrityksen tulevaisuudessa tekemien kyselytutkimusten kanssa. Turvallisuuskulttuuri -kyselyn

arviointi tehdään Johtopäätökset -osiossa (ks. 4.2) tutkimuksessa saatujen tulosten käsittelyn yhteydessä.

1.2 Hyödynnetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimukselle asetettuihin tavoitteisiin pääsemiseksi hyödynnetään erilaisia menetelmiä. Näin varmistetaan mahdollisuus syvällisen ymmärryksen kartuttamiseen aineistosta. Käytetyt empiirisen tutkimuksen menetelmät on myös suunniteltu niin, että niistä saadut tiedot täydentävät toisiaan.

Tutkimuksessa sovelletaan realistisen arvioinnin (eng. Realistic Evaluation) viitekehystä. Menetelmän periaatteita noudatellen pyritään löytämään tutkittavaan ilmiöön syventäviä näkökulmia hyödyntämällä eri tavoin hankittuja aineistoja. Realistinen arviointi on arviointimenetelmänä erityisen kiinnostunut eri ilmiöiden välisistä kausaliteeteista ja perustuu paljolti tehtyjen hypoteesien arviointiin eri aineistoja hyödyntäen. Realistisen arvioinnin rakenne on havainnollistettu kuvassa 1. (Pawson & Tilley 1997, s. 2–3, 22–24)



Kuva 1. Realistinen arviointi (mukaillen Pawson & Tilley 1997, s. 24)

Tutkimuksessa käsiteltävä empiirinen aineisto hankitaan hyödyntämällä erilaisia tutkimusmenetelmiä. Ensimmäiseksi selvitetään työturvallisuuden koettu taso, työpaikan turvallisuuskulttuurin nykytaso ja henkilöstön turvallisuusasenteet suorittamalla pääasiallisesti kvantitatiivinen eli määrällinen kysely (ks. Liite 4) valitun osaston, sataman henkilöstölle. Toisaalta tehtävä kysely sisältää myös muutamia avoimia kysymyksiä, joiden avulla saadaan kerättyä myös laadullista dataa. Kyselytutkimuksesta saadut vastaukset analysoidaan ja esitetään graafisesti mahdollisimman havainnollistavasti. Tämän jälkeen kyselytutkimuksesta saatujen tulosten perusteella luodaan haastattelurunko, jota hyödynnetään tutkimuksen täydentämisessä kvalitatiivisella eli laadullisella tiedolla. Sataman henkilöstön edustajille tehtyt haastattelut ovat osa tutkimuksen realistista arviointia ja niistä saadulla tuloksilla pyritään vahvistamaan kyselytutkimuksen ja organisaation numeerisen datan tarjoamia tietoja sekä löytämään mahdollisia syitä muutoksille sataman turvallisuuden tasossa tai yksittäisissä turvallisuuden tunnusluvuissa. Käytännössä kuvassa 1 esitetyt Pawsonin ja Tilley'n (1997) realistisen arvioinnin teemat tulevat tutkimuksessa ilmi niin, että käsiteltävät ilmiöt taustoitetaan ja taustaoletukset eli hypoteesit luodaan kyselytutkimuksen pohjalta, minkä jälkeen ilmiöitä ja hypoteeseja pyritään käsittelemään monimenetelmällisesti hyödyntämällä useita eri aineistoja, kuten kyselytutkimuksen perusteella tehtyjä laadullisia haastatteluja, satamasta saatuja turvallisuustilastoja ja käsiteltävää oleellista kirjallisuutta. Lopuksi aineistonkäsittelyn pohjalta pyritään arvioimaan ilmiöiden välisiä kausaalisuhteita ja todentamaan saatuja tuloksia.

Tutkimuksessa käytetty kysely hyödyntää Raahen tehtaan omassa käytössä olevaa turvallisuuskulttuuri -kyselyä sellaisenaan, jotta kerätty tieto säilyy vertailukelpoisena muille osastoille tulevaisuudessa tehtäviin kyselyihin. Turvallisuuskulttuuri -kyselyn lisäksi kyselyyn sisällytetään muita kysymyksiä liittyen työturvallisuuden koettuun tasoon ja erityisesti turvallisuusasenteisiin, jotta pystytään saamaan laajempi käsitys sataman nykytilanteesta turvallisuuteen liittyen. Kyselyn laatimisessa on hyödynnetty aiemmin Raahen tehtaalle tehtyjä kyselyitä ja oltu yhteydessä tehtaan turvallisuustiimiin sekä sataman edustajiin. Valmiit kyselyvihkoset jaettiin sataman esimiehille, jotka pitivät aiheesta turvavartisen eli lyhyen turvallisuustuokion, millä pyrittiin vaikuttamaan positiivisesti kyselyn vastaajamääriin ja vastausprosenttiin. Henkilöstöä tiedotettiin tulevasta kyselystä jo etukäteen esimiesten toimesta ja ilmoituksella osaston

inforuuduilla. Kyselytutkimukseen osallistuminen oli sataman henkilöstölle kuitenkin täysin vapaaehtoista.

Kyselytutkimuksen kohteena oli sataman henkilöstö, joka koostuu 80 työntekijästä ja toimihenkilöstä (n=80). Heistä 42 henkilöä (53 %) vastasi kyselyyn. Kyselystä saadut vastaukset analysoidaan, taulukoidaan ja esitetään graafisesti mahdollisimman havainnollistavasti, jotta tutkimuksen tulokset olisivat helposti sisäistettävissä (ks. 3.3). Kyselytutkimuksen tulosten pohjalta tehtyihin haastatteluihin osallistui neljä henkilöä – kaksi työntekijöiden edustajaa ja kaksi toimihenkilöiden edustajaa.

Molemmat työtä varten tehdyt empiiriset tutkimusosiot, kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen, tehdään nimettömänä tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden yksityisyyden suojaamiseksi.

1.3 Tutkimuksen rajausta ja tutkimuskysymykset

Tämä diplomityö ja sen tutkimuksellinen osuus on rajattu SSAB Europe Oy:n Raahen tehtaan satama -osastoon. Tutkimuksen kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusosuuden kohteena on sataman koko henkilöstö ja vastaavasti kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusosuuden kohteena ovat kaksi työntekijöiden edustajaa ja kaksi toimihenkilöiden edustajaa. Sataman johto on valinnut haastatteluihin osallistuvat henkilöt niin, että henkilöiden taustat olisivat mahdollisimman eriävät toisistaan. Rajausta tehtaan satama -osastoon on tehty kohdeorganisaation pyynnöstä. Tämän rajauksen myötä myös diplomityön laajuus pysyy hallinnassa. Vastaavia tutkimuksia on mahdollista suorittaa tulevaisuudessa suuremmalla mittakaavalla, tai muille osastoille entistä parempien, tarkempien ja vertailukelpoisempien tuloksien saamiseksi (ks. 4.4).

Hyödynnettävät tutkimusmenetelmät ja tarkasteltavat ilmiöt huomioon ottaen, on luontevaa käsitellä niitä seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

- 1) Millainen on työturvallisuuden taso satamassa?*
- 2) Millainen on turvallisuuskulttuurin ja henkilöstön turvallisuusasenteiden nykytila tehtaan satamassa?*
- 3) Nähdäänkö turvallisuusasenteiden ja koetun turvallisuustason välillä olevan yhteyttä? Mitkä tekijät selittäisivät yhteyttä?*

Tutkimuskysymysten muodostumiseen on vaikuttanut aiemmin tehtaille tehdyt vastaavat tutkimukset sekä tutkimukseen sisällytetty tehtaan omassa turvallisuusohjelmassa käytössä oleva turvallisuuskulttuuri -kysely.

2 TEORIA

2.1 Työturvallisuus ja turvallisuusjohtaminen

2.1.1 Työturvallisuuslaki

Suomalaisten työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi sekä vallitsevien työolosuhteiden ja -ympäristöjen kehittämiseksi Suomeen on säädetty Työturvallisuuslaki 738/2002, jonka tarkoitus on työolojen kehittämisen lisäksi pyrkiä torjumaan ja ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä tai työn tekemisestä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Finlex 2002). Työturvallisuuslain olemassaolosta huolimatta työtapaturmat ovat yhä vieläkin osa suomalaista työelämää. Esimerkiksi vuonna 2019 Suomessa sattui Tapaturmavakuutuskeskuksen (2020) mukaan 104 000 työpaikkatapaturmaa ja näiden lisäksi noin 24 000 työmatkatapaturmaa. (Tapaturmavakuutuskeskus 2020) Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019a) tilastoinnista nähdään, että vaikka suomalaisten palkansaajien tapaturmataajuus -trendi on laskussa pitkällä aikavälillä, tapaturmia sattuu Suomessa vieläkin paljon (Tapaturmavakuutuskeskus 2019a).

Suomen työturvallisuuslaki pyrkii turvaamaan ja määrittämään paitsi työntekijän oikeudet turvalliseen työskentelyyn, myös työntekijöiden ja työnantajan kunkin vastuut työturvallisuusasioissa työpaikalla. Turvallisuus ei siis ole yksin työnantajan kannettava vastuu, vaan myös työntekijällä on omat velvollisuutensa työpaikan yhteisen turvallisuuden toteutumisessa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden työympäristön turvallisuudesta sekä ylläpitää työntekijöiden työterveyttä. (Finlex 2002) Tähän työterveyden ylläpitämiseen liittyy vahvasti työnantajien velvollisuus järjestää työterveyshuolto, johon jokaisella työntekijällä on oikeus. Työnantajan on mahdollista hankkia työterveyspalvelut julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta, tai järjestää vaadittavat palvelut itse. (Työsuojeluhallinto 2019b)

Työnantajan velvollisuus on myös huolehtia työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvien seikkojen lisäksi työntekijöiden henkilökohtaisista edellytyksistä. Huolehtimisvelvollisuus ei kuitenkaan koske kaikkia kuvitteellisia tilanteita, vaan sen

laajuutta rajaavia tekijöitä ovat esimerkiksi sellaiset epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, jotka ovat työnantajan vaikutusvallan ulkopuolella tai tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi pystytty välttämään aiheellisista varotoimista huolimatta. Tämän huolehtimisvelvollisuuden lisäksi työnantajien velvollisuuksiin kuuluu myös turvallisen työympäristön luominen sekä työtehtävien ja käytettävien työmenetelmien suunnitteleminen ja työohjeistus. (Finlex 2002) Saloheimo (2016) kuitenkin korostaa kirjassaan, että työturvallisuuslain tarkoitus Suomessa on yhä edelleen työpaikkojen turvallisuuden kokonaisvaltainen ohjaus ja kehittäminen sen sijaan, että puututtaisiin vain yksittäisiin nouseviin ongelmatilanteisiin. Oletus onkin, että työturvallisuutta kehitettäisiin työpaikkakohtaisesti pelkkien lain asettamien vaatimusten ylitse työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi. (Saloheimo 2016, s. 68–70)

Kuten mainittiin, työpaikan työturvallisuus ei kuitenkaan ole yksin työnantajan kannettava vastuu, vaan myös työntekijöille on Suomen työturvallisuuslaissa määritelty vastuita ja velvollisuuksia turvallisuuden varmistamiseksi työpaikalla. Näitä velvollisuuksia ovat muun muassa työnantajan työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvien määräysten ja ohjeistusten noudattaminen sekä velvollisuus noudattaa tarvittavaa varovaisuutta työnteossa ja huolehtia muun muassa työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä turvallisuuden ylläpitämiseksi. Edellä mainittujen lisäksi työntekijöillä on myös velvollisuus huolehtia paitsi omastaan myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta kykyjensä, opastuksensa ja ammattitaitonsa valossa parhaansa mukaan. (Finlex 2002) Saloheimo (2016) toteaa kirjassaan, että työturvallisuuslain työntekijöille asettamat velvollisuudet ja vastuut ovat nykyisillään aika vähäisiä ja, että toisaalta sellaiset velvollisuudet, jotka työntekijöille on asetettu, eivät lievennä työnantajan velvollisuuksia. Saloheimo huomioi myös, että työturvallisuuslakiin ei ole erikseen asetettu rangaistus- tai muita seuraamuksia työntekijöiden velvollisuuksien rikkomiselle ja, että työturvallisuuslain yhtenä lähtökohtana Suomessa on kuitenkin työnantajan ensisijainen vastuu. (Saloheimo 2016, s. 120–121)

2.1.2 Työturvallisuus

Käsitteenä työturvallisuus kattaa työpaikalla tehtävät toimet jokapäiväisen turvallisuuden hallitsemiseksi ja sen perustana on Suomessa työturvallisuuslaki. Oleellinen osa

työpaikan työturvallisuuden hallintaa on tehokas riskien hallinta sekä organisaation henkilöstön turvallisuusosaamisen ylläpitäminen esimerkiksi turvallisuuskoulutuksilla ja työpaikka- ja työtehtäväkohtaisella perehdytyksellä. (Mertanen 2015, s.38, 50) Toisaalta myös suunnittelu on merkittävä osa työpaikan työturvallisuuden ylläpitämistä ja kehittämistä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa työpaikan ja työtehtävien suunnittelu sekä työohjeiden laatiminen. Näiden suunnittelussa tulee huomioida niin ihmisen toiminta (esimerkiksi ergonomiset tekijät ja turvalliset toimintatavat) kuin työympäristön paikkakohtaiset ominaisuudetkin. Ihmisten käyttäytymisen ja toiminnan ohjaaminen ovat työympäristön ohella oleellisia seikkoja työpaikan työturvallisuuden kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2020)

Työtapaturmat eivät ole sattumanvaraisia, vaan niiden takana on yleensä useita eri syitä, joihin niin työnantajan kuin työntekijän on mahdollista puuttua. Jokainen tapahtunut tapaturma viestii puutteista työturvallisuudessa, sen varmistamisessa, työympäristön suunnittelussa tai käytetyissä toimintatavoissa. Sattuneiden tapaturmien ja mahdollisten vaaratilanteiden tutkiminen ja analysointi mahdollistaa vastaavanlaisten tilanteiden ennaltaehkäisyä tulevaisuudessa. (Työterveyslaitos 2020) Burke, R. ja muut (2011) korostavatkin kirjassaan yleisimpänä syynä työpaikkatapaturmien takana henkilöiden huolimattomuutta, piittaamattomuutta tai vääränlaisia toimintatapoja. Erityisesti nuoremmat henkilöt ovat alttiita työpaikkatapaturmille johtuen mahdollisesti liian suuresta itseluottamuksesta tai ohjeiden noudattamattomuudesta. Kuitenkin vuosien myötä on ruvettu kiinnittämään enemmän huomiota yksilön sijaan yksilöitä ympäröiviin tekijöihin ja näiden vuorovaikutukseen tapaturmien ehkäisyssä ja työturvallisuuden kehittämisessä. (Burke, R., ym. 2011, s. 16–17) Hyvä ja turvallinen työympäristö onkin sellainen, jossa työ- ja tuotantomenetelmät sekä työtilat on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijöiden on mahdollista liikkua ja työskennellä turvallisesti. Lisäksi hyvässä työympäristössä työtehtävien suunnittelu ja mitoitus tehdään niin, että ihmisten fyysinen ja henkinen hyvinvointi on otettu huomioon. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työmenetelmien ja toimintatapojen suunnittelussa ja työntekijöiden perehdytyksessä painotetaan liikkeiden ergonomiaa. Myös työntekijöiden ruumiillinen kuormitus, kuten esimerkiksi käsin tehtävät siirrot ja nostot on pidettävä kohtuullisina. (Työturvallisuuskeskus 2020a)

Työympäristöön liittyvien turvallisuustekijöiden lisäksi työnantajan tehtävänä on huolehtia organisaation sisäisestä kulttuurista ja olosuhteista. Suomalainen teollisuuden etujärjestö, Elinkeinoelämän keskusliitto (2020) tuokin esille, että työnantajan tulee pyrkiä luomaan sellainen organisaation sisäinen kulttuuri, jossa jokainen henkilö arvostaa työturvallisuutta ja -terveyttä. Tällaisessa organisaatiossa työturvallisuus on osa jokaisen henkilön työtehtäviä ja ammattitaitoa. Työturvallisuuden ylläpitäminen ja siinä onnistuminen ei kuitenkaan ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaan se vaatii myös työntekijöiden henkilökohtaista panostusta. Työnantaja laatii työturvallisuudelle sopivat puitteet työpaikalla sekä valvoo ja ohjaa sen kehitystä erilaisia turvallisuusjohtamisen työkaluja hyödyntäen. Yhteisellä panoksella luodaan työympäristö, jossa kaikkien henkilöiden on mahdollista työskennellä turvallisesti ja terveenä, jolloin myös luodaan edellytykset kannattavalle liiketoiminnalle. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020)

2.1.3 Työsuojelu

Työsuojelu on työturvallisuuden yläkäsite, joka sisältää työntekijöiden työturvallisuuden edistämisen lisäksi myös työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen ja olemassa olevien, havaittujen ongelmien poistamisen. Sen avulla on myös mahdollista tunnistaa, arvioida ja ennaltaehkäistä työhön ja työn tekemiseen liittyviä riskejä. Työsuojelu kattaa turvallisuuden lisäksi fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden ja se on suorassa yhteydessä organisaation työntekijöiden elämänlaatuun ja hyvinvointiin. (Mertanen 2015, s. 8) Tästä johtuen työsuojelun ja työsuojeluorganisaatioiden tulee huomioida monia eri tekijöitä työpaikasta ja työympäristöstä riippuen. Näitä voivat olla muun muassa teknologiset, ergonomiset, psykologiset ja taloudelliset tekijät. Työsuojelu työpaikalla on myös rakennettava niin, että se pystyy vastaamaan jatkuviin muutoksiin työympäristössä ja työpaikan toimintamenetelmissä sekä prosesseissa. (Kavouras & Chalbot 2014, s. 7–8)

Työsuojeluorganisaation luominen ja sen toimivuuden varmistaminen sekä toiminnan valvominen ovat oleellisia tekijöitä työpaikalla. Suomessa työsuojeluorganisaatioiden luomiseen, toimintaan, toiminnan valvontaan on säädetty useita lakeja, joista muun muassa yksi oleellisin on 44/2006 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Tähän lakiin on säädetty muun muassa menettelyt

työsuojelua koskevien säännösten noudattamisesta työsuojeluviranomaisen valvonnan alla sekä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla. (Finlex 2006) Tässä työsuojelun yhteistoiminnassa ovat mukana niin työnantaja kuin työntekijätkin. Työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa edustavat työsuojelupäällikkö ja vastaavasti suuremmilla työpaikoilla työntekijöiden edustajana toimii työsuojelutoimikunta sekä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetut ovatkin asemansa perusteella suoraa työsuojelutoimikunnan jäseniä, kun taas muut työntekijöiden edustajat valitaan vaalimenettelyin. (Työsuojeluhallinto 2019a) Saloheimo (2016) korostaa kirjassaan työsuojelutoimikuntaa kollegisena työsuojelun yhteistoimielimenä, joka kokoaa yhteen niin työnantajan kuin työntekijöidenkin edustajia edistämään työpaikan työsuojeluasioita. Kuitenkin työsuojelutoimikunta tulee rakentaa niin, että vähintään neljännes sen jäsenistä on työnantajan nimeämiä, kuten myös toimikunnan puheenjohtaja. Työsuojelutoimikunta käsittelee yhdessä muun muassa työpaikkaa laajasti koskevia työturvallisuuteen liittyviä, tai esimerkiksi työterveyttä koskevia asioita. Toimikunnalla ei kuitenkaan ole suoranaista päätösvaltaa, vaan sen toiminta pohjautuu ajatukseen, että heidän kannanotoillaan on painoarvoa linjaorganisaatioiden päätöksenteossa. (Saloheimo 2016, s. 138–139) Suomessa työsuojeluhallinto toimii viranomaisena, joka valvoo työolojen ja työsuojeluorganisaation vähimmäisvaatimuksia sekä niiden noudattamisesta. Toisaalta työpaikkojen ja työsuojeluorganisaatioiden oma-aloitteinen toiminta vähimmäisvaatimuksien lisäksi on perustana turvallisten ja terveellisten työolojen luomiselle. (Teollisuusliitto 2020)

Useilla aloilla on myös laadittu erilaisia säännöksiä työsuojeluasiamiehistä, jotka myös edustavat työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa työpaikalla (Teollisuusliitto 2020). Työsuojeluasiamiehet valitaan työntekijöiden joukosta edustamaan valittua osaa henkilöstöstä, kuten esimerkiksi tiettyä osastoa, ammattiryhmää tai toimipistettä, ja toimimaan työsuojeluvaltuutetun apuna toimikautensa aikana. Tyypillisesti työsuojeluasiamiehet valitaan samassa yhteydessä kuin työsuojeluvaltuutettu ja heidän toimikautensa ovat samanpituisia, mutta nämä käytännöt pystytään sopimaan myös toisin työpaikkakohtaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2020b)

2.1.4 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on jokapäiväisen turvallisuuden kokonaisvaltaisempaa ja tarkoituksellisempaa hallintaa, jonka perustana myös toimii Suomessa työturvallisuuslaki. Turvallisuusjohtamisen tehtävä on olla mukana jokapäiväisessä suunnittelussa, toiminnassa, seurannassa ja jatkuvassa kehityksessä. Siihen sisältyy tarkoituksellista ja suunniteltua toimintatapojen, -menetelmien ja ihmisten johtamista. Hyvän turvallisuustason ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla on oleellista, että pyritään paitsi täyttämään lain määräämät minimitalvoitteet, myös edistämään työntekijöiden omaehtoista turvallisuuden hallinta-ajattelua. (Mannermaa 2018, s. 69) Mertanen (2015) toteaa kuitenkin, että työturvallisuuden toteutumisessa suurin vastuu on yrityksen johdolla sekä esimiehillä. Heidän tehtävänä on tarkkailla työyhteisöä ja -ympäristöä sekä pyrkiä puuttumaan vaaratekijöihin ja havaintoihin, joita työpaikalla ilmenee. Vaarojen ennaltaehkäisemiseksi yrityksen johdon on laadittava työsuojelun toimintaohjelma ja otettava selville työpaikalla ja kyseisessä työympäristössä ilmenevät riskit. Työnantajan työturvallisuusvastuusiin kuuluu myös työntekijöiden perehdytys, opastus ja ohjaus työtehtäviin ja työympäristöön. (Mertanen 2015, s. 38)

Yrityksen johto ja sen laatima turvallisuuspolitiikka määrittävät tavoitteet yrityksen turvallisuusjohtamiselle. Yrityksen turvallisuuspolitiikasta nähdään johdon sitoutumisen lisäksi myös henkilöstön merkitys työturvallisuuden toteuttamisessa työpaikalla. Turvallisuusjohtamisen organisointiin kuuluu järjestelmällisten toimintatapojen, riittävien resurssien sekä selkeitten vastuurakenteiden luominen, mutta on kuitenkin otettava huomioon, että henkilöstö on turvallisuuden hallinnan ja ylläpitämisen keskiössä. Toivottujen tulosten saavuttaminen onkin käytännössä mahdotonta, jos työpaikan henkilöstö ei ole riittävän sitoutunut, motivoitunut ja kyvykäs toimimaan halutulla tavalla. Tämä johtuu siitä, että työturvallisuus syntyy turvallisuuden huomioimisesta ja turvallisten toimintatapojen omaksumisesta osana käytännön toimintaa. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu paitsi työmenetelmien ja prosessien johtaminen, myös esimerkiksi ihmisten, heidän motivaatioidensa, asenteidensa ja toimintansa johtaminen (ks. Kuva 2). (Mertanen 2015, s. 39) Mannermaan (2018) mukaan henkilöstön merkitys turvallisuusjohtamisen kannalta on huomattava myös, koska se perustuu ajatukseen, että jokainen työntekijä tuntee työtehtävänsä ja vastualueensa

työpaikalla. Tähän liittyy myös turvallisuuden ylläpitäminen ja oman turvallisuusosaamisen hyödyntäminen käytännön toiminnassa. Useimmiten työnantaja jakaakin omia työturvallisuusvastuitaan organisaatiossa henkilöstön aseman ja työtehtävien perusteella. (Mannermaa 2018, s. 71)



Kuva 2. Turvallisuusjohtaminen (mukaillen Mannermaa 2018, s. 71)

Turvallisuusjohtamisen haasteena nykypäivänä on työturvallisuuden kehittämisessä käytettävän tiedon vähyys. Tavanomaiset työturvallisuuden mittarit on kehitetty aikana, jolloin esimerkiksi tapaturmat ovat olleet yleisempiä. Nykyään työpaikalla tapahtuvat tapaturmat ovat niin harvinaisia, että niiden tuottama ohjaustieto voi olla todella vähäistä. Toisaalta työperäisten sairauksien ja ammattitautien kohdalla tarvittava tieto saadaan usein aivan liian myöhään, että niitä voitaisiin ennaltaehkäistä. Turvallisuusjohtamisen suurimpia haasteita nykypäivänä onkin kehittää parempia ennakoivia työturvallisuuden mittareita, jotta esimerkiksi ammattitauteihin ja muihin työperäisiin sairauksiin pystyttäisiin puuttumaan jo aikaisessa vaiheessa. (Laitinen ym. 2009, s. 44–45, 257)

2.2 Työturvallisuuden mittarit

Oleellinen osa yrityksen turvallisuusjohtamista ovat erilaiset työturvallisuuden mittarit, joiden tarkoitus on viestiä työhön, työn tekemiseen ja työympäristöön liittyvistä riskeistä. Turvallisuusjohtamisessa ja työturvallisuuden kehittämisessä seurataankin useita eri turvallisuuden tunnuslukuja, työntekijäkyselyistä saatuja vastauksia sekä muun muassa aikaa, joka on käytetty työturvallisuustuokioihin työpaikalla. Tyypillisesti työturvallisuuden tasosta viestivät mittarit jaetaan reagoiviin ja ennakoiviin mittareihin. (Mertanen 2015, s. 39–41) Perinteisesti käytetyistä reagoivista mittareista saatu tieto ovat kuitenkin ajan myötä käyneet kovin vähäiseksi ja epäluotettaviksi, pääosin siitä syystä, että työtapaturmien ja esimerkiksi työperäisten sairauksien määrä on laskenut työturvallisuuden kehittyessä työpaikoilla. Nykyisin pyritäänkin kehittämään parempia tapoja mitata työturvallisuuden tunnuslukuja ennakoivasti, jotta mahdollisiin riskitekijöihin ja orastaviin ongelmiin pystyttäisiin puuttumaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Ennakoivat mittarit ja mahdollisimman aikaisin saatu tieto helpottavat työturvallisuuden johtamista huomattavasti, ja ovat parempi vaihtoehto paitsi yrityksen johdon, myös työntekijöiden kannalta. (Laitinen ym. 2009, s. 257),

Työturvallisuuteen ja sen mittaamiseen liittyvät myös käsitteet Turvallisuus-1 ja Turvallisuus-2 (eng. Safety-I & Safety-II), jotka edustavat vanhaa ja uutta tapaa käsitellä turvallisuutta. Hollnagelin (2014) esittämät turvallisuuden ja turvallisuusjohtamisen näkökulmat eroavat toisistaan lähtökohtaisesti. Turvallisuus-1 on vanha tapa tarkastella turvallisuutta, joka painottaa nimenomaan reagoivaa toimintaa turvallisuuteen liittyen ja siten hyödyntää myös erityisesti reagoivia turvallisuuden mittareita. Turvallisuus-1 perustuu ajatukseen, että opitaan tehdyistä virheistä ja pyritään siten kehittämään työturvallisuuden tasoa. Turvallisuus-2 sen sijaan määrittää turvallisuuden onnistumisien pohjalta. Parhaimmillaan Turvallisuus-1 on sellainen tila, jossa negatiiviset tapahtumat ovat matalimmillaan, kun vastaavasti Turvallisuus-2 on parhaimmillaan sellainen tila, jossa positiiviset tapahtumat ovat huipussaan. Turvallisuus-2 -ajattelu korostaa onnistumisista oppimista ja suosiikin ennakoivia turvallisuuden mittareita osana työturvallisuuden kehittämistä. Turvallisuus-2 -ajattelutavan kannalta onkin oleellista ymmärtää mitkä toimintatavat ja turvallisuuteen liittyvät seikat toimivat, miksi ne

toimivat, ja pyrkiä myös ylläpitämään niitä tulevaisuuden toiminnassa. (Hollnagel 2014, s. 93–96, 134–140, 183)

2.2.1 Reagoivat mittarit

Lyhykäisyydessään työturvallisuuden reagoivat mittarit sisältävät jo tapahtuneesta kertovat tunnusluvut, joita voivat käytännössä olla esimerkiksi työtapaturmamittarit ja sairauspoissaolomittarit. Reagoivat mittarit mahdollistavat oppimisen sattuneista tapahtumista, ongelmakohtien tehokkaan tunnistamisen ja poistamisen. Todetaankin, että tällaisten mittareiden avulla työturvallisuuden kehittämiseen käytettävät toimenpiteet pystytään kohdentamaan tarkasti, mutta esimerkiksi työtapaturmien kohdalla tieto saadaan uhrin kannalta liian myöhään. (Tappura ym. 2010, s. 10–12) Koivupalo (2019) kuitenkin korostaa väitöskirjassaan, että vaikka tällaisista reagoivista mittareista saatu tieto on toki tärkeää vielä nykyäänkin, niistä saadun tiedon vähentyminen yleisen turvallisuuden kasvaessa on herättänyt kritiikkiä ja siitä syystä nykyään suositaan kenties enemmän ennakoivia turvallisuuden mittareita. (Koivupalo 2019, s. 35–39)

Tyypillisesti reagoivina työtapaturmamittareina pidetään sellaisia mittareita, jotka ottavat huomioon työpaikalla tapahtuvat tapaturmat, mutta yhtä lailla esimerkiksi työmatkatapaturmat ja ammattitaudit ovat työvahinkoja, vaikka ne eivät samalla tavalla kerrokaan työpaikan turvallisuuden tasosta. Jotta työpaikan turvallisuutta pystytään hallinnoimaan, ylläpitämään ja kehittämään mahdollisimman tehokkaasti, kaikki tapahtuneet tapaturmat tulee raportoida hyvin. Tämän jälkeen tehdyt raportit tulee tutkia ja analysoida tarkasti, jotta tehtävät korjaavat toimenpiteet ovat mahdollisimman tehokkaita. Esimerkiksi tapaturmien syyt, olosuhteet ja seuraukset tulee kirjata mahdollisimman tarkasti, koska ne tarjoavat työturvallisuuden kehittämisen kannalta kovin oleellista tietoa. Työtapaturmien ohella toinen pääasiallinen reagoiva mittari, jota turvallisuusjohtamisessa seurataan, on sairauspoissaolot. Näiden mittaamisella ja hallinnalla pyritään ylläpitämään henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä vähentämään yrityksille sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Sairauspoissaolot ilmaisevat usein suoraan tarpeen työkykyä edistävien toimenpiteiden tarpeellisuudesta työpaikalla ja siitä, miten henkilöstön työkyky on mahdollisesti muuttunut ajan saatossa. (Tappura ym. 2010, s. 10–12)

Suomessa havaituista sairauspoissaoloista suurin osa tapahtuu teollisuuden työpaikoilla, joissa esiintyy paljon fyysisesti raskasta työtä ja ammattitaudit ovat kohtuullisen yleisiä (Tappura ym. 2010, s. 10–12). Kuitenkin Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019b) tilastoinneista vuosilta 2009–2018 nähdään, että noin kaksi kolmasosaa teollisuuden työpaikkatapaturmista ovat lieviä ja johtavat enintään kolmen päivän sairauspoissaoloihin. Toisaalta tilastoinneista nähdään myös, että työtapaturmataajuudet teollisuusaloilla ja siten myös niistä johtuvat sairauspoissaolot ovat laskeneet vuosi vuodelta tarkasteluajanjaksona. (Tapaturmavakuutuskeskus 2019b) Sairauspoissaolojen karsiminen on tärkeää paitsi työntekijöiden hyvinvoinnin, myös yrityksen talouden kannalta. Onkin arvioitu, että yksi poissaolopäivä maksaa yritykselle kolme kertaa enemmän kuin saman päivän palkkakustannukset. Tämän vuoksi onkin luontevaa, että yritys pyrkii minimoimaan sairauspoissaolot myös niiden taloudellisten vaikutusten vuoksi. (Tappura ym. 2010, s. 15)

Esimerkkejä työturvallisuuden hallinnassa käytettävistä reagoivista mittareista:

- Tapaturmataajuus
 - Tapaturmataajuus suhteuttaa työpaikalla tapahtuneet työtapaturmat miljoonaan tehtyyn työtuntiin. Käytännössä tätä tunnuslukua voidaan hyödyntää erilaisten toimialojen vertailussa. (Tilastokeskus 2020)
- Tapaturmaesiintyvyys
 - Tapaturmaesiintyvyys sen sijaan suhteuttaa työpaikalla tapahtuneet työtapaturmat yrityksen henkilöstömäärän (Tappura ym. 2010, s. 10).
- Vakavuusaste
 - Vakavuusaste kuvaa työtapaturman vakavuutta suhteuttamalla menetetyt työpäivät työtapaturmien määrään (Mertanen 2015, s. 40).
- Sairauspoissaoloprosentti
 - Sairauspoissaoloprosentti kertoo sairauksien vuoksi menetetyn työajan suhteellisen osuuden laskennallisesta kokonaistyöajasta (Mertanen 2015, s.40).

2.2.2 Ennakoivat mittarit

Kuten edellä mainittiin, työturvallisuuden ylläpitämisessä ja hallinnassa käytetään vielä paljonkin reagoivista turvallisuuden mittareista saatua dataa, mutta kuitenkin pyritään siirtymään yhä enemmän kohti ennakoivia turvallisuuden mittareita. Koivupalon (2019) mukaan ennakoivilla turvallisuuden mittareilla mahdollistetaan työturvallisuuden tilan arvioiminen ilman tapaturmia tai läheltä-piti tilanteita, joiden määrä on ollut laskussa yleisen turvallisuuden tason noustessa. Kuitenkin kenties tärkein ennakoivilla mittareilla saavutettu etu on pahimpien ja vakavimpien tapaturmatilanteiden ja vahinkojen ennustaminen ja välttäminen. (Koivupalo, 2019 s. 36–38) Tappura ja muut (2010) toteavatkin, että nykyään työturvallisuuden mittareita käytetään esimerkiksi yritysten työturvallisuusjärjestelmien, työturvallisuuden edistämiseen otettujen askelien ja työturvallisuusjohtamisen tason tarkkailuun ja arvioimiseen. Samoin kuin reagoivissa mittareissa, tapahtumista raportointi on oleellista myös ennakoivien turvallisuusmittareiden kohdalla. Turvallisuushavaintojen ja esimerkiksi läheltä-piti tilanteiden raportointi mahdollistaa työtapaturmien tehokkaamman ennaltaehkäisyn ja turvallisuustoimenpiteiden tarkemman kohdistamisen. (Tappura ym. 2010, s. 12–14)

Yritysten ja organisaatioiden ennakoivassa työturvallisuuden ylläpidossa ja kehittämisessä usein käytettävä hyödyllinen työkalu on työturvallisuusindeksi, joka mahdollistaa organisaation työturvallisuuden tilasta ja kehityksestä kertovien tunnuslukujen tiivistämisen helposti luettavaksi kuvaajaksi. Työturvallisuusindeksi on suosittu työkalu juuri sen helppokäyttöisyyden ja havainnollistavuuden vuoksi. Sen tarkoitus on kertoa käyttäjälle visuaalisesti, millainen organisaation työturvallisuuden kehityksen suunta on. Työturvallisuusindeksin lisäksi muita tehokkaita keinoja työturvallisuuden hallinnassa ja mahdollisten ongelmien havaitsemisessa ovat esimerkiksi erilaiset työturvallisuustarkastukset, turvakierrokset ja vaikkapa turvavarttiset eli työryhmän keskeiset turvallisuustuokiot. Tällaiset toimenpiteet mahdollistavat ongelmakohtien tehokkaan havaitsemisen erityisesti, jos työn varsinaiset tekijät saadaan osalliseksi tehtäviä tarkastuksia ja kierroksia. (Tappura ym. 2010, s. 12–14) Toisaalta Laitisen ja muiden (2009) mukaan myös esimerkiksi vaaratilanneilmoitukset ja turvallisuushavainnot ovat turvallisuuden arvioinnissa käytettäviä ennakoivia mittareita. Laitisen ja muiden mukaan voidaankin arvioida, että

suuri määrä tehtyjä vaaratilanneilmoituksia suhteessa yrityksen henkilöstömäärään on ilmeinen merkki hyvästä organisaation sisäisestä turvallisuuskulttuurista ja siitä, että organisaation henkilöstö on sisäistänyt turvallisuusjohtamisen tavoitteet ja työntekijät ottavat vastuuta paitsi omasta, myös työkavereiden tekemisestä ja toimintatavoista. Se on merkki myös siitä, että työntekijät havainnoivat työympäristöään tehokkaasti ja raportoivat havaitsemansa puutteet työturvallisuudessa. Kuten sanottua, vaaratilanneraportointi ja sen aktiivisuus, ovat keskeinen osa organisaatioissa käytettäviä ennakoivia turvallisuuden mittareita. (Laitinen ym. 2009, s. 267)

Toisaalta myös yrityksen työturvallisuuskoulutuksen ja henkilöstön työturvallisuusosaamisen tasoa voidaan pitää yhtenä turvallisuuden ennakoivana mittarina. Turvallisuuskoulutuksella on hyvin tärkeä ja voimakas vaikutus henkilöstön turvallisuusosaamiseen ja -asenteisiin, joilla vastaavasti on suora yhteys työpaikan turvallisuuden tasoon. Tämän vuoksi turvallisuuskoulutus onkin yksi merkittävimmistä keinoista, joilla esimiehet ja työpaikan johto pystyy vaikuttamaan työntekijöiden turvallisuusasenteisiin. (Tappura ym. 2010, s. 12–13) Tähän liittyen eräs hyvin suosittu turvallisuuskoulutus Suomessa on työturvallisuuskorttikoulutus, joka on hyvin laajasti käytössä Suomen yrityksissä. Työturvallisuuskorttikoulutus on hyvä esimerkki turvallisuuskoulutuksesta, jonka avulla pystytään paitsi kehittämään henkilöstön nykyistä turvallisuusosaamista, myös kartoittamaan osaamisen nykytasoa. Suomessa on useita työntekijäjä, joilla työturvallisuuskortti on vaatimuksena työn tekemiselle. (Työturvallisuuskeskus 2020c)

Esimerkkejä työturvallisuuden hallinnassa käytettävistä ennakkoivista mittareista:

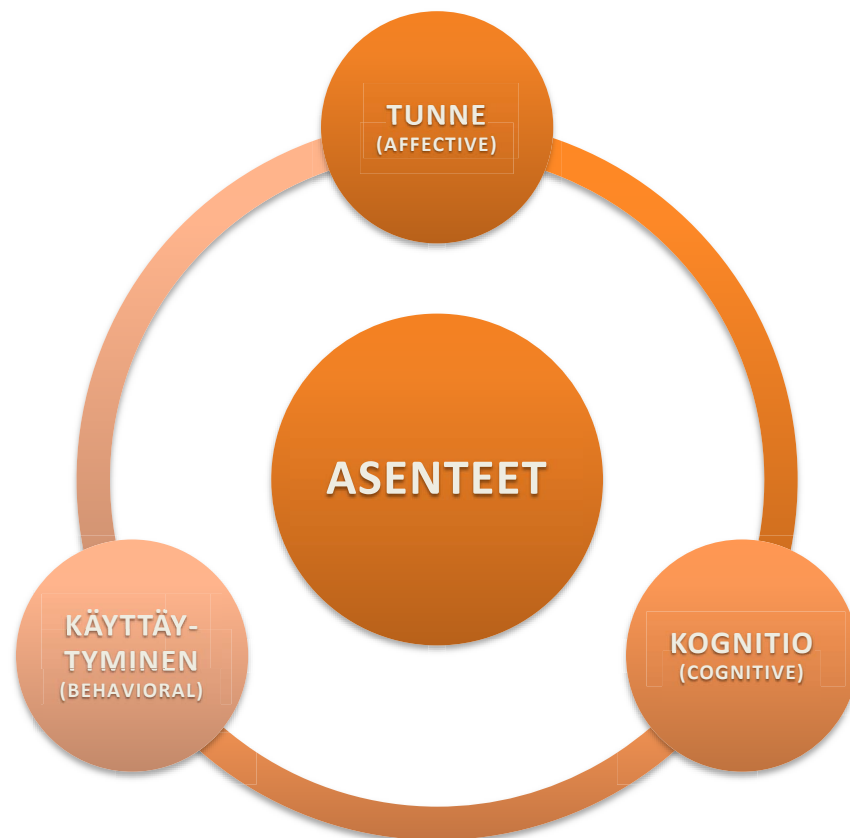
- Vaaratilanneilmoitus
 - Vaaratilanneilmoitus on yksi tärkeimmistä turvallisuuden ennakkoivista mittareista. Ilmoituksessa varsinaisen vaaratilanteen osallinen tai henkilö, joka on havainnut tilanteen, täyttää asianmukaisen raportin tapahtuneesta. Raportti tarkastellaan ja analysoidaan jälkeinpäin ongelmakohtien ja puutoksien poistamiseksi.
- Turvallisuusasioiden käsittelyyn käytetty aika
 - Aika, joka työpaikalla käytetään työturvallisuuteen ja turvallisuusasioiden käsittelyyn on yksi työturvallisuuden ennakkoivista mittareista. Käytännössä huomioidaan, kuinka paljon työpaikalla keskustellaan turvallisuudesta yhdessä, esimerkiksi kokouksissa, palavereissa ja turvallisuustuokioissa. Ajatuksena on se, että mitä enemmän turvallisuudesta keskustellaan yhdessä, sitä paremmin ne pysyvät mielessä myös työnteossa.
- Työturvallisuuskoulutus
 - Työturvallisuuskoulutus on hyvin suuri tekijä organisaation henkilöstön turvallisuusosaamisen ja turvallisuusasenteiden ohjaamisessa ja kehittämisessä. Turvallisuuskoulutuksen taso ja määrä on mielekästä pitää korkeana, koska turvallisuusasenteet ja -osaaminen ovat suorassa yhteydessä työpaikan turvallisuuden tasoon.
- Työpaikan turvallisuusilmapiiri
 - On havaittu, että työpaikan ilmapiirillä on merkittävä vaikutus työpaikan työturvallisuuteen ja erityisesti turvallisuusasenteisiin. Hyvä turvallisuusilmapiiri mahdollistaa esimerkiksi sen, että huonoista toimintatavoista on helpompi huomauttaa.

(Tappura ym. 2010, s. 12–14)

2.3 Asenteet ja niiden ohjaaminen

2.3.1 Asenteet

Yhdysvaltalainen psykologi Gordon Allport (1935) on antanut asenteille kenties osuvimman tai ainakin tunnetuimman määritelmän: *”Opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan”* (Allport 1935, s. 810). Todetaan myös, että ihmisen asenteet ja käyttäytyminen usein vahvistuvat, kun hän kokee palkitsevuutta ja hyväksyntää toimintatavoistaan. Vastaavasti huonoista toimintatavoista rankaisemalla ja paheksumisella on päinvastainen vaikutus ihmisen asenteisiin ja käyttäytymisiin. On kuitenkin havaittu, että positiivinen motivointi on tehokkaampaa asenteiden ohjaamisessa. (Erwin & Ahokas 2005, s. 13–14) Allportin esittämä määritelmä on yhteydessä asenteiden kolmikomponenttimalliin (eng. Tripartite Model of Attitude) (ks. Kuva 3), joka koostuu tunteesta, kognitiosta ja käyttäytymisestä. Erwin ja Ahokas (2005) havainnollistavat asenteiden kolmikomponenttimallia kirjassaan väitteellä: *”Jos pidämme jostakin asiasta tai ihmisestä (tunne), ajatuksemme siitä tai hänestä ovat myös todennäköisesti myönteisiä (kognitio) ja luultavasti hakeudumme tekemisiin kyseisen henkilön tai asian kanssa (käyttäytyminen)”* (Erwin & Ahokas 2005, s. 13–14). Helkama (2007) esittää toisenlaisen määritelmän asenteille kirjassaan: *”Johonkin sosiaalisesti merkitykselliseen kohteeseen liittyvä myönteinen tai kielteinen suhtautumistapa.”* Helkaman mukaan asenteet sisältävät tunnepohjaisen suhtautumisen lisäksi myös jonkin verran tietoa asiasta tai ihmisestä, johon asenne on kohdistettu. Helkama esittää, että asenteita voidaan pitää mielensisäisinä malleina, jotka ovat latautuneet kunkin henkilön omilla arvoilla. (Helkama 2007, s. 187–198)



Kuva 3. Asenteiden kolmikomponenttimalli, eng. Tripartite Model of Attitude (mukaillen Jain 2014)

Asenteiden muodostumiseen, oppimiseen ja niiden ohjaamiseen vaikuttavia tekijöitä painotetaan eri tavoin asiaa koskevissa teorioissa. Esimerkiksi havainto-oppimisen teorialat esittävät, että ainoa tapa oppia asenteita on havainnoimalla muita ihmisiä, kun taas käyttäytymispainotteiset teorialat painottavat enemmän palkitsemisen ja rankaisemisen merkitystä asenteiden muodostumisessa ja ohjaamisessa. Toisaalta esimerkiksi sosiaalisen vertailun teorioissa painotetaan henkilön tekemää vertailua eri ihmisten asenteiden ja mielipiteiden kesken, millä saattaa olla vaikutusta henkilön omien asenteiden muodostumisessa ja muuttumisessa. Erwin ja Ahokas (2005) korostavatkin kirjassaan, että asenteet ja niiden muodostuminen eivät ole yksiselitteisiä ilmiöitä, vaan ne ovat useiden mutkikkaiden ja usein toisiinsa yhteydessä olevien tapojen muodostamia taipumuksia. (Erwin & Ahokas 2005, s. 53)

2.3.2 Motivaatio

Motivaation yleinen määritelmä käsittää motivaation ihmisen sisäisenä tilana, joka houkuttaa toimimaan tietyllä tavalla, liikuttaa tiettyihin suuntiin ja pitää meidät kiinnostuneina tietyistä asioista. Motivaatiolla on vaikutus ihmisen energisyyteen ja aktiivisuuteen. Se ohjaa ihmisen kohti tiettyjä päämääriä ja vaikuttaa siihen, kuinka aktiivisesti hän toimii niiden saavuttamiseksi. Motivaatio voi myös vaikuttaa siihen, harjoittaako ihminen tiettyä toimintaa, kuinka kiinnostunut hän on siitä ja kuinka kauan hän jaksaa sitä tehdä. (Schreiber 2017, s. 2–3)

Sisäinen motivaatio syntyy ihmisen sisällä ja on läsnä silloin, kun ihminen toimii tietyllä tavalla jo pelkästään itse toiminnan aiheuttaman tyydytyksen vuoksi. Sisäinen motivaatio heijastaa ihmisten ja muiden olioiden taipumusta osallistua heitä kiinnostaviin ja tyydytystä aiheuttaviin toimintoihin ja niiden kautta pyrkiä oppimaan, kehittymään sekä parantamaan kykyjään. Luonnollinen taipumus sisäisesti motivoivaan toimintaan on merkittävä osa ihmisluontoa ja oleellinen osa ihmisen kehitystä, suorituskyyä ja hyvinvointia. (Sansone ym. 2000, s. 16–17) Voidaankin ajatella, että koska ihminen ei joudu pakottamaan itseään toimintaan vaan tekee sitä omasta tahdostaan omien tarpeidensa täyttämiseksi, kyseinen toiminta ei ole henkilölle yhtä kuormittavaa kuin ulkoisesti motivoitu toiminta. Sisäinen motivaatio on proaktiivista ja lähtöisin kunkin ihmisen omista henkilökohtaisista kiinnostuksen ja arvostuksen kohteista. (Martela ym. 2015, s. 26–27)

Ulkoinen motivaatio voidaan jakaa kahteen erilaiseen määritelmään. Ensimmäisessä motivaatio ei ole sidoksissa itse toimintaan, vaan se tulee toiminnan ulkopuolelta. Tällaisessa tilanteessa ihminen pystyy motivoimaan itseään ulkoisesti suorittamaan tietynlaista toimintaa ilman, että hän kokee kyseistä toimintaa sisäisesti motivoivaksi. Toisessa määritelmässä motivaatio tulee sen sijaan itse henkilön ulkopuolelta. Esimerkkinä tästä voi olla vaikkapa palkkiollinen motivointi tietynlaiseen toimintaan työpaikalla. (Sansone ym. 2000, s. 445–446) Sisäiseen motivointiin verrattaessa ulkoinen motivaatio on reaktiivista. Tällöin tekeminen toimii välineen jonkin muun ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi. Ulkoisesti motivoidussa tekemisessä henkilö joutuu pakottamaan itsensä tekemään käsillä olevaa toimintaa, mikä kuluttaa henkilön henkisiä

resursseja. Tästä johtuen pelkkä ulkoisesti motivoitu tekeminen voi tuntua ihmisestä ahdistavalta ja tulla pidemmän päälle raskaaksi. (Martela ym. 2015, s. 25–26)

Ulkoinen ja sisäinen motivaatio esittävät erilaisia näkökulmia motivaation ja motivoinnin hallintaan, mutta näiden kahden välillä ei varsinaisesti ole olemassa ristiriitoja, vaan molemmat ovat olemassa toistensa rinnalla. Onkin todettu, että useimmat motivaation muodot sisältävät molempien, ulkoisen ja sisäisen motivaation piirteitä. Voidaankin väittää, että mieleisin tilanne olisi, jos ihmisen motivoinnissa tietynlaiseen toimintaan voitaisiin hyödyntää molemman motivoinnin työkaluja. On havaittu, että sisäinen motivaatio voi voimistaa jo olemassa olevan ulkoisen motivoinnin toimivuutta. (Nolen-Hoeksema ym. 2014, s. 342–344)

2.3.3 Asenteiden ohjaaminen

Asenteiden muuttamisessa ja ohjaamisessa haluttuun suuntaan, on tärkeää pystyä perustelemaan ehdotettu asenteenmuutos hyvin tarkasti. Tähän liittyy myös halutunlaisten asenteiden ja käyttäytymisen palkitsemista, jolla onkin havaittu olevan asenteita vahvistava vaikutus. Käyttäytymisen ja asenteiden ohjaamisessa oleellista on pyrkiä hyödyntämään useita erilaisia palkitsemistapoja, niiden ajoittamista sekä yhdistelyä. Erwinin ja Ahokkaan (2005) mukaan on myös todettu, että usein haluttujen asenteiden positiivinen palkitseminen on tehokkaampaa asenteiden ohjaamisessa ja käyttäytymisen muutoksessa, kuin vääristä toimintatavoista ja asenteista rankaiseminen. Havaintoteoria esittää, että ihminen oppii käyttäytymistapojaan ja asenteitaan havainnoimalla ja sisäistämällä toisten ihmisten asenteita, toimintatapoja sekä niiden seurauksia. Yhteenvedona nämä johtavat siihen oletukseen, että oikeanlaisten, haluttujen asenteiden ja käyttäytymisen näkyvällä esittämisellä on myös vaikutus muiden ihmisten asenteisiin ja käyttäytymiseen, ja siksi esimerkillinen toiminta oleellinen työkalu asenteiden ja käyttäytymisen ohjaamisessa. (Erwin & Ahokas 2005, s.44–45)

Ihmisen asenteita, käyttäytymistä sekä niiden ohjaamiseen ja vaikuttamiseen käytettäviä menetelmiä on tutkittu jo vuosia, ja Helkama (2007) on jakanut ne kirjassaan kolmeen päätekniikkaan:

- **Jalka oven väliin -tekniikka** (eng. Foot-in-the-door)
 - Tässä asenteiden ohjaustekniikassa tarkoitus on aluksi pyytää ohjattavalta henkilöltä vähän, jotta myöhemmin on helpompaa saada enemmän.
 - Oletus on, että jos ihminen suostuu pieneen pyyntöön, hän on jollain tasolla jo asian kannalla ja siten todennäköisesti kannattaa laajempiakin myönnytyksiä myös myöhemmin.
- **Ovi päin naamaa -tekniikka** (eng. Door-in-the-face)
 - Tässä asenteiden ohjaustekniikassa tarkoitus on sen sijaan pyytää ohjattavalta henkilöltä aluksi paljon, jotta myöhemmin on mahdollista saada vähän.
 - Oletus on, että kun ihminen torjuu suuren pyynnön aluksi, hän hyväksyy pienemmän ehdotuksen todennäköisemmin tulevaisuudessa, sillä se vaikuttaa edullisemmalta aiempaan ehdotukseen verrattaessa.
- **Harhautus -tekniikka** (eng. Low ball)
 - Tässä asenteiden ohjaustekniikassa tarkoitus on aluksi saada ihminen kiinnostumaan häntä houkuttavasta ehdotuksesta, johon liittyvät negatiiviset seikat paljastuvat vasta myöhemmin, kun hän on jo hyväksynyt ehdotuksen.
 - Tämän tekniikan ajatus on se, että ehdotuksen positiivisia ja ohjattavalle mieluisia puolia korostetaan erityisesti, kun samalla ehdotuksen ikävämät puolet jätetään kertomatta tai paljastetaan ohjattavalle vasta myöhemmin.

(Helkama 2007, s. 206–210)

2.4 Turvallisuuskulttuuri

2.4.1 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on kokonaisuus, joka muodostuu organisaation työntekijöiden ja johtoportaan suhtautumisesta turvallisuusasioihin. Organisaation oma turvallisuuskulttuuri on oleellisessa asemassa, kun pyritään kehittämään työpaikan turvallisuutta. Turvallisuuskulttuuri viestii yrityksen johdon ja työntekijöiden sitoutumisesta työpaikan yhteiseen turvallisuuteen ja sen edistämiseen. (Mertanen 2015, s. 43–44) Reiman ja muut (2008) kuvaavat kirjassaan turvallisuuskulttuuria organisaation, sen johdon ja henkilöstön kykynä ja tahtona ymmärtää millaista turvallinen toiminta on, millaisia riskitekijöitä ja vaaroja toimintaan liittyy ja miten niitä voidaan ehkäistä sekä kykynä ja tahtona toimia turvallisesti, ehkäistä mahdollisia riskejä ja vaaroja ja edistää työpaikan turvallisuutta. Lisäksi Reiman ja muut pitävät turvallisuuskulttuuria dynaamisena ja muokkautuvana tilana, mikä tekee siitä vaikeasti tartuttavan ilmiön, mutta myös asian, johon pystytään vaikuttamaan tietyillä tapaa vaikuttaa. (Reiman ym. 2008, s. 48–49)

Hyvä turvallisuuskulttuuri on sellainen, jossa organisaation henkilöstö on sisäistänyt turvallisuudelle oleelliset tekijät ja turvallisen toiminannon osaksi omaa toimintaansa. Tämä tuleekin useimmiten koetukselle esimerkiksi johtoportaen muuttuessa, henkilöstön uusiutuessa tai esimerkiksi työpaikan kriisitilanteissa. Jos turvallinen toiminta ja turvallisuuden huomioiminen säilyy samankaltaisena vastaavanlaisten muutosten ja tilanteiden vallitessa, voidaan turvallisuuskulttuuria pitää hyvänä ja uskoa, että henkilöstö on sisäistänyt sen, mihin turvallisuusjohtamisella on pyritty. (Crutchfield & Roughton 2013, s. 27–28) Toisaalta Reiman ja muut (2008) kuvaavat hyvän turvallisuuskulttuurin sellaisena, jossa turvallisuudesta välittäminen on aitoa, organisaation toimintaan liittyviä vaaroja pyritään ymmärtämään ja ennakoimaan jatkuvasti ja turvallisuus ymmärretään kokonaisvaltaisesti. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa on tärkeää paitsi se, että vaaroja ja turvallisuutta ymmärretään myös, että työpaikan turvallisuuden kehittämisestä kannetaan vastuuta ja koetaan, että siihen pystytään vaikuttamaan. (Reiman ym. 2008, s. 49) Toisaalta turvallisuuskulttuuri on myös hyväksyttyyn käyttäytymiseen liittyvien arvojen, normien, moraalien ja standardien muodostama kokonaisuus. Nämä pyrkivät siihen, että

organisaatio ja sen henkilöstö kehittäisivät työpaikan turvallisuutta itseohjautuvasti myös pelkästään lain määräämän tason yläpuolelle. Näin ollen, hyvässä turvallisuuskulttuurissa työturvallisuuteen liittyvät tekijät ja turvallinen toiminta huomioidaan henkilöstön ajattelussa ja toiminnassa organisaation joka tasolla. Organisaation ylimmän johdon sitoutuminen ja ohjeistaminen ovat hyvin tärkeässä roolissa näiden tekijöiden, turvallisuusasenteiden ja näin koko turvallisuuskulttuurin johtamisessa. (Crutchfield & Roughton 2013, s. 28–29)

Turvallisuuskulttuuriin ja sen tutkimiseen on tavanomaisesti käytetty kahta eri näkökulmaa: psykologista ja teknistä. Voidaankin sanoa, että psykologinen tutkimus keskittyy ihmisen käyttäytymisen ja asenteet turvallisuusasioihin liittyen, kun taas tekninen näkökulma on enemmän kiinnostunut sellaisten turvallisuusjärjestelmien rakentamisesta, jotka luovat puitteet ihmisen turvalliselle käyttäytymiselle. Tällaista jaottumista, muun muassa näiden kahden näkökulman välillä, voidaan pitää ongelmakohtana turvallisuuskulttuurin tutkimisessa. Turvallisuuskulttuurin tutkiminen, luominen, ylläpitäminen ja kehittäminen toimivat parhaiten silloin, kun kukin näkökulma otetaan huomioon. Tällöin organisaatioon voidaan luoda sellaiset turvallisuusjärjestelmät, jotka luovat puitteet ihmisten turvalliselle toiminnalle, mutta toisaalta tunnistetaan ja tiedostetaan ne työkalut, joilla pystytään vaikuttamaan ihmisten toimintaan ja asenteisiin psykologisella tasolla. (Antonsen 2009, s. 16–20)

2.4.2 Turvallisuusasenteet ja turvallisuusosaaminen

Yleisesti voidaan ajatella, että organisaation turvallisuuskulttuuri on sen henkilöstön turvallisuusasenteiden muodostama kokonaisuus ja, että turvallisuusasenteet lyhykäisyydessään kattavat henkilöstön suhtautumisen turvallisuusasioihin. Asennetta voidaan pitää käyttäytymistä ohjaavana tekijänä motivaation rinnalla ja siten sillä on suuri vaikutus myös pyrittäessä turvalliseen toimintaan. Turvallisuusasenteiden määritelmä on toisaalta sama kuin minkä tahansa asenteiden (ks. 2.3.1), mutta niissä kohteena on erityisesti turvallisuutta koskevat tekijät. (Mertanen 2015, s. 43–44)

Henkilöstön turvallisuusosaaminen on sidoksissa yksittäisten henkilöiden saamaan turvallisuuskoulutukseen ja perehdytykseen, jolla vastaavasti on suora yhteys heidän

turvallisuusasenteisiinsa. Työpaikan turvallisuusosaamista ylläpidetään erilaisilla turvallisuuskoulutuksilla ja onkin havaittu, että enemmällä turvallisuuskoulutuksella on suora vaikutus entistä turvallisempaan toimintaan työpaikalla. Erityisesti turvallisuuskoulutukset, joissa koulutettava joutuu aktiivisesti osallistumaan tekemiseen, ovat tuottaneet tulosta turvallisen toiminnan kehittämisessä myös varsinaisissa työtehtävissä. (Burke, M. ym. 2011) Esimerkiksi työturvallisuuskortti -koulutus on kehitetty työntekijöiden yleisen turvallisuusosaamisen tason nostamiseksi ja turvallisen työskentelyn mahdollistamiseksi myös yhteisillä työpaikoilla, joissa työskentelee monen eri yritysten työntekijöitä. Työturvallisuuskortti -koulutus on käytössä monella yrityksellä Suomessa ja joissakin sen suorittaminen on jopa vaatimus alueella työskentelylle. Koulutus on suunniteltu paitsi kehittämään työntekijöiden yleistä turvallisuusosaamista, myös vähentämään mahdollisia päällekkäisyyksiä eri turvallisuuskoulutusten välillä. Monissa yrityksissä työturvallisuuskortti -koulutusta pidetään turvallisuusosaamisen pohjana työpaikkakohtaisen perehdytyksen ohella. Näiden perusteiden päälle organisaatioiden on helppo lisätä turvallisuuskoulutusta, ja näin kehittää henkilöstön turvallisuusosaamista esimerkiksi toisilla kortti -koulutuksilla, kuten tulityökortti tai vaikkapa ensiapukoulutuksilla, jotka ovat nekin osa työpaikan turvallisuutta. (Työturvallisuuskeskus 2020c)

2.4.3 Turvallisuuskulttuurin kehittäminen

Koska turvallisuuskulttuuri on organisaation henkilöstön turvallisuusasenteiden muodostama kokonaisuus, turvallisuuskulttuurin kehittäminen vaatii myös muutosta vallitseviin turvallisuusasenteisiin ja käytökseen. On kuitenkin havaittu, että ihmisen käytöksen muuttamiseksi turvallisemmaksi työpaikalla, tarvitaan asenteiden muutoksen lisäksi myös motivointia ja muutosta yleisissä toimintatavoissa. Pelkät muutokset ihmisten asenteissa eivät välttämättä riitä muuttamaan työntekijöiden käyttäytymistä turvallisemmaksi, jos vallitsevat toimintatavat ovat huonot. On huomattu, että ihmisen käyttäytymisen muuttuminen turvallisemmaksi on todennäköisintä silloin, kun hyväksytyt normit työskentelytapojen suhteen muuttuvat samalla kun työntekijöiden asenteet turvallisuutta kohti paranevat. Vastaavasti on epätodennäköistä, että työntekijät pyrkisivät harppauksin kehittämään työpaikkansa toimintaa turvallisemmaksi, jos he

uskovat, että nykyisistä toimintatavoista pääseminen on liian suuri ongelma tai, että heillä ei ole tarvittavia resursseja muutoksen aikaansaamiseksi. (Sutherland 2000, s. 32–33)

Florczak (2002) toteaa kirjassaan, että turvallisuuskulttuurin kehittäminen onkin organisaation jatkuvan toiminnan kannalta oleellista. Koska, turvallisuuskulttuuri on niin ihmislähtöinen käsite, sen muuttaminen vaatii riittävästi aikaa ja keinoja vaikuttaa ihmisiin, heidän asenteisiinsa ja käyttäytymiseensä. Florczak korostaa, että työntekijöillä, ja ihmisillä yleensä tilanteesta riippumattakin, on taipumusta vastustaa muutosta syystä tai toisesta. Yleensä tähän liittyy esimerkiksi työn tekemisen rutinoituminen ja siihen tottuminen, jolloin voi olla erityisen vaikeaa hyväksyä muutosta ja se voi tuntua tuputtamiselta. (Florczak 2002, s. 6–8) Myös Mertanen (2015) toteaa kirjassaan ihmisen asenteiden ja käyttäytymisen ohjaamisen ja muuttumisen olevan aikaa vaativia prosesseja. Tämä on totta myös turvallisuusasenteiden kohdalla ja siten myös turvallisuuskulttuurin kehittämiseen on varattava riittävä määrä aikaa. Usein vanhoista toimintatavoista pois oppiminen on vaikeaa ja aikaa vievää. Jotta turvallisuusasenteiden, turvallisuusosaamisen ja koko turvallisuuskulttuurin oikeanlainen kehittäminen onnistuisi halutulla tavalla, on aluksi pystyttävä tunnistamaan vanhojen toimintatapojen ongelmat, ja sitten pyrittävä pikkuhiljaa siirtymään uusiin, parempiin toimintatapoihin. Vaihe vaiheelta tehdyn muutoksen lopputulos on se, että ajan myötä työn tekeminen normalisoituu, mutta nyt entistä turvallisemmin. Mertanen 2015, s. 45)

Florczak (2002) toteaa, että turvallisuuskulttuurin kehittäminen työpaikalla voi olla vaikea prosessi ja, että sen kehittämisen aloittaminen voi olla mielekkäintä organisaation huipulta. Tällöin tehdyt muutokset ja niiden vaikutukset pikkuhiljaa valuvat alemmaksi organisaatiossa, kunnes koko organisaation turvallisuuskulttuuri on kokenut muutoksen. Turvallisuuskulttuuria kehittävien toimenpiteiden aloittaminen voi olla siis mielekästä organisaation huipulta, jolloin voidaan vaikuttaa koko organisaatioon esimerkillisellä toiminnalla. (Florczak 2002, s. 6-8) Tähän liittyen Mertanen (2015) korostaa esimiehen ja heidän esimerkillisen toimintansa merkitystä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Mertanen mukaan esimiehen turvallisuusasenteet ovat oleellinen osa koko työpaikan ja työyhteisön turvallisuuskulttuurin kehittämistä. Esimiehen esimerkillinen toiminta työturvallisuusasioissa ja niiden edistämisessä mahdollistaa oikeanlaisten turvallisuusasenteiden välittymisen myös työntekijöille ja muille tiimin jäsenille.

Toiminnallaan, käyttäytymisellään ja puheillaan esimies pystyy vaikuttamaan työpaikan turvallisuuteen paitsi hänen käytössään olevilla työkaluilla ja resursseilla, myös asennetasolla pyrkien nostamaan työyhteisön yleistä suhtautumista turvallisuusasioihin, ja siten vaikuttaa koko vallitsevaan turvallisuuskulttuuriin. Useissa organisaatioissa esimiehellä on myös mahdollisuus ja tarvittavat työkalut työntekijöiden turvallisuusosaamisen kehittämiseen esimerkiksi työtehtäväkohtaisen perehdytyksen ja ylimääräisen turvallisuuskoulutuksen keinoin. (Mertanen 2015, s. 43–44)

Turvallisuuskulttuurin ja työpaikan yleisen turvallisuuden kehittämisessä on oleellista, että organisaation johto pyrkii poistamaan mahdolliset esteet muutoksen tieltä ja varmistamaan, että henkilöstöllä on riittävät resurssit suunniteltujen muutosten tekemiseksi. Tähän liittyy myös esimerkiksi se, että organisaation johdon on pystyttävä tarjoamaan työntekijöilleen riittävä turvallisuuskoulutus, jotta muutos pystytään tekemään. Johdon tulee selvittää ongelmat nykyisissä toimintatavoissa ja pyrkiä muuttamaan ne vaihe vaiheelta halutunlaisiksi ja turvallisiksi. Ajan myötä tehdyt muutokset organisaation toimintatavoissa, henkilöstön turvallisuusosaamisessa ja turvallisuusasenteissa aikaansaavat muutoksen myös heidän käyttäytymisessään ja organisaation turvallisuus ja turvallisuuskulttuuri kehittyvät. On huomattu, että tämä pitää erityisesti paikkaansa silloin, kun myös organisaation johdon käyttäytyminen muuttuu vastaamaan uutta, turvallisempaa normia. On siis huomioitava, että turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuden kehittämiseen ei riitä ainoastaan muutos turvallisuusasenteissa, vaan muutokseen on varauduttava monella eri tasolla, ja usein on aloitettava toimintatapojen analysoinnilla ja muuttamisella sekä henkilöstön turvallisuusosaamisen lisäämisellä. (Sutherland 2000, s. 32–36) Myös Florczak (2002) korostaa kirjassaan organisaation johdon merkitystä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Hänen mukaansa organisaation henkilöstö, heidän asenteensa ja käyttäytymisensä ovat todennäköisempiä muuttumaan tehokkaasti, jos organisaation ylin toiminnallinen johto on sitoutunut toivottuihin muutoksiin ja niiden tarpeeseen. Tähän liittyy toisaalta myös, että organisaation johto varaa riittävät resurssit ja riittävän paljon aikaa haluttujen muutosten suorittamiselle. Muutosten tekeminen ja tulosten aikaansaaminen on paljolti mahdotonta, jos tarvittaviin toimenpiteisiin ei ole mahdollista varata riittävästi resursseja. (Florczak 2002, s. 6-8)

3 EMPIRIA

3.1 Yritysesittely SSAB Europe Oy – Raahen tehdas

SSAB on ruotsalainen teollisuuskonserni, jolla on toimintaa ympäri maailmaa. SSAB:n tuotteisiin kuuluvat muun muassa pitkälle kehitetyt lujat erikoisteräkset, levy-, nauha- ja putkituotteet sekä nuorrutusteräkset ja rakentamisen ratkaisut. SSAB on erikoistunut erikoislujien teräksien kehittämiseen, ja yhdessä asiakkaidensa kanssa pyrkii aikaansaamaan entistäkin kestävämpiä ja suorituskykyisempiä tuotteita visionsa mukaisesti - ”*Vahvempi, kevyempi ja kestävämpi maailma.*” (SSAB 2020c)

Vuonna 2014 SSAB yhdistyi suomalaisen Rautaruukin kanssa luodakseen uuden, entistä kilpailukykyisemmän teräsyhtiön. SSAB:n esittämä osakevaihtotarjous toteutui 29.7.2014 ja Rautaruukista tuli virallisesti osa SSAB konsernia. (SSAB 2015) Rautaruukki oli perinteisesti valmistanut rakenneteräksiä, mutta lähivuosina siirtynyt myös erikoisteräksien kehittämiseen (Tekniikka & Talous 2014). SSAB konserni koostuu viidestä eri divisioonasta:

- SSAB Special Steels
- **SSAB Europe**
 - Korkealaatuisten nauha, kvarttolevy- ja putkituotteiden johtava valmistaja pohjoismaissa.
- SSAB Americas
- Tibnor
- Ruukki Construction

Jako perustuu erilaisten tuotteiden toimittamiseen sekä eri toimintaympäristöihin. (SSAB 2020a)

SSAB Europe -divisioona on erikoistunut korkealaatuisten levy-, -nauha ja putkituotteiden valmistamiseen. Divisioonalla on vahva asiakasfokus, joka näkyy esimerkiksi tuotteiden tehokkaassa räätälöinnissä asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden

mukaiseksi divisioonan useissa teräspalvelukeskuksissa. SSAB Europe -divisioonan vahvuuksia verrattaessa muihin teräksen valmistajiin ovat muun muassa seuraavat:

- Vahva asiakasfokus ja pitkäaikainen yhteistyö asiakkaiden kanssa
- Tuotantoprosesseihin liittyvä osaaminen
- Erikoislujien terästen valmistukseen ja käyttöön liittyvä osaaminen
- Laaja tuotevalikoima ensiluokkaisia teräksiä ja vahvoja tuotemerkkejä
- Lisäarvoa tuovat palvelut
- Muiden divisioonien kanssa luodut synergiaedut

(SSAB 2020b)

SSAB Europe Oy:n Raahen tehdas on erikoistunut standardi-, premium-, ja erikoisterästen valmistukseen. Tehtaan päätuotteisiin kuuluvat kuumavalssatut levyt sekä kelatuotteet. Raahen tehdasalueelta löytyviä osastoja ovat koksamo, kaksi masuunia, terässulatto, voimalaitos sekä kuumavalssaamo. Näiden lisäksi alueelta löytyy myös materiaalien ja raaka-aineiden käsittelytoiminnot sekä **rahtisatama**. Vakituisesti Raahen tehdas työllistää noin 2400 henkilöä ja on aloittanut toimintansa jo vuonna 1964 entisenä Rautaruukkina. (SSAB 2020d)

3.2 Satama: Turvallisuustilastot 2015–2019

Raahen tehdas ja sen satama -osasto toimittivat turvallisuustilastonsa edellisen viiden vuoden ajalta käytettäväksi tutkimuksen empiirisessä osiossa (ks. Taulukko 1). Turvallisuustilastoja hyödynnetään saatujen kysely- ja haastattelutulosten todentamisessa ja arvioimisessa osana diplomityön realistista arviointia.

Turvallisuustilastojen tarkastelussa on huomioitava, että sataman henkilömäärä ei ole pysynyt täysin samana viiden vuoden aikana vaan se on kasvanut vuosi vuodelta vuoden 2015 70:stä vuoden 2019 87:ään:

Satamassa työpaikkatapaturmien määrä on keskimäärin laskenut vuodesta 2015, jolloin sattui 5 työpaikkatapaturmaa. Vuosina 2016, 2017 ja 2019 työpaikkatapaturmia sattui vain 3. Toisaalta vuonna 2018 sattui 6 työpaikkatapaturmaa, joka on tarkastelujakson huippu. Luonnollisesti myös tarkastelujakson tapaturmataajuus kulkee käsi kädessä tapaturmien määrän kanssa. Tapaturmataajuus on laskenut viiden vuoden aikana vuoden 2015 44,7:stä vuoden 2019 21,6:een ja saavutti huippunsa vuonna 2018 ollessaan 47,6. Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019b) tilastoinneista nähdään, että tämän tutkimusryhmän kohdejoukkoa parhaiten vastaavana ryhmänä rahdinkäsittelijöiden ja varastotyöntekijöiden ym. vastaava tapaturmataajuustaso on ollut 66 vuosina 2016–2017, joten Raahen sataman tapaturmataajuus on näihin verrattaessa merkittävästi matalampi. (Tapaturmavakuutuskeskus 2019b)

Tilastoista huomataan myös, että sattuneiden nollatapaturmien määrä ei kulje samalla tapaa käsi kädessä sattuneiden tapaturmien tai henkilömäärän kanssa. Nollatapaturmien huippu tarkastelujaksolla on 13 kappaletta vuosina 2015, 2016 ja 2019. Vaikuttaa myös siltä, että sairauspäivien määrät kulkevat samassa suhteessa sattuneiden työpaikkatapaturmien kanssa. Sairauspäivien määrä on laskenut viiden vuoden aikana tasaisesti (25–15) kuitenkin huomioiden vuoden 2018 korkea heilahdus luvuissa. Sairauspäivät saavuttivat huippunsa vuonna 2018 (58kpl), jolloin myös sattuneet työpaikkatapaturmat olivat huipussaan.

Toisaalta turvallisuustoiminnan mittarit vuosilta 2015–2019 kielivät selkeästä kehityksessä sataman työturvallisuuden tasossa. Kaikki tarkasteltavat mittarit ovat kehittyneet huomattavasti viiden vuoden tarkastelujakson aikana. Tehtyjen turvavarttien määrä on yli kaksinkertaistunut vuoden 2015 141:stä vuonna 2019 tehtyyn 298:aan turvavarttitapahtumaan, mikä kertoo, että työturvallisuus on nostettu työpaikalla pöydälle entistä enemmän ja esimiehet keskustelevat turvallisuusasioista tiimiensä kanssa enemmän kuin aiemmin.

Turvakierrosten määrä on myös kasvanut tarkasteluaikana ja erityisesti vuoden 2015 432:sta vuoden 2018 615:een, mutta laski vuonna 2019 määrään 490. Turvakierrosten kokonaismäärä on kuitenkin kasvanut tarkasteluaikajaksona, mikä kielii myös siitä, että turvallisuus on nostettu entistä enemmän pöydälle ja erityisesti esimiehet ovat ottaneet askelia turvallisuuden kehittämiseksi.

On huomattavissa myös, että tehtyjen korjaavien toimenpiteiden määrä on noussut huomattavasti viiden vuoden aikana vuoden 2015 142:sta vuonna 2019 tehtyyn 625:een korjaavaan toimenpiteeseen. Voidaan todeta, että korjaavien toimenpiteiden määrä on verrannollinen tehtyihin vaaratilanneilmoituksiin ja turvallisuushavaintoihin. Korjaavien toimenpiteiden tarkoitus on pyrkiä poistamaan havaitut ongelmakohdat. Vaaratilanneilmoitusten ja turvallisuushavaintojen määrä on moninkertaistunut tarkasteluaikajaksona ja vastaavasti myös korjaavien toimenpiteiden määrä on moninkertaistunut. Tämä kielii siitä, että henkilöstö tarkkailee ympäristöään entistä paremmin turvallisuuden näkökulmasta ja, että esimiehet sekä osaston ja yrityksen johto ottavat myös askelia havaittujen ongelmakohtien poistamiseksi ja sataman työturvallisuuden kehittämiseksi.

<i>Mittari</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
<i>Henkilömäärä</i>	70	74	76	79	87
<i>Työpaikkatapaturmat</i>	5	3	3	6	3
<i>Tapaturmataajuus</i>	44,7	25,4	24,6	47,6	21,6
<i>Nollatapaturmat</i>	13	13	9	8	13
<i>Sairauspäivät</i>	25	15	15	58	15
<i>Turvavartit</i>	141	163	211	263	298
<i>Vaaratilanneilmoitukset</i>	34	34	146	191	202
<i>Turvallisuushavainnot</i>	245	296	391	423	514
<i>Turvakierrokset</i>	432	539	579	615	490
<i>Korjaavat toimenpiteet</i>	142	133	361	528	625

Taulukko 1. Sataman turvallisuustilastot 2015–2019. (SSAB 2020e)

3.3 Satama: Kyselytutkimus

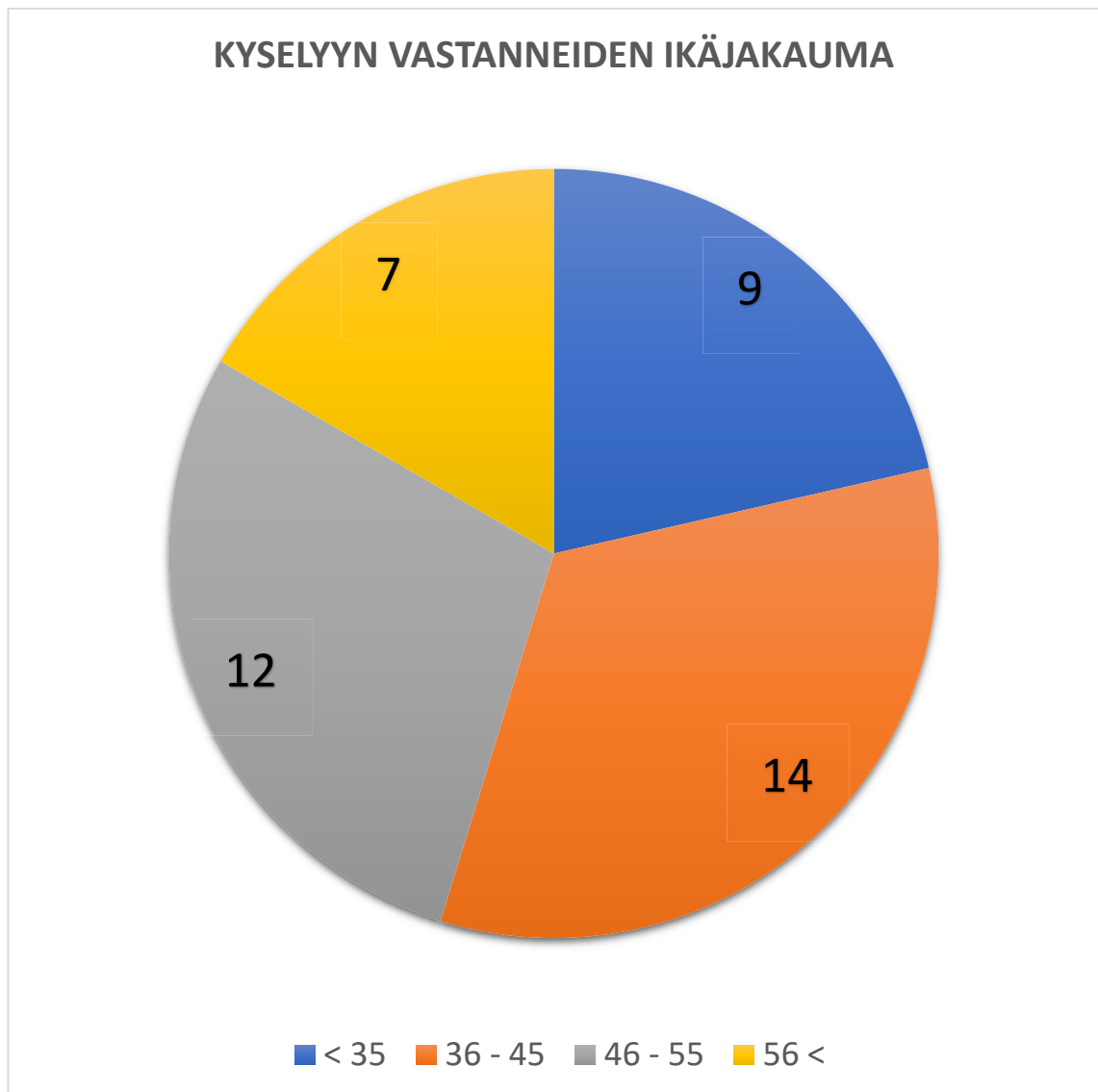
Raahan tehtaan satamaan tehdyssä kyselytutkimuksessa käytetty kyselylomake (ks. Liite 4) sisältää useita eri tavoin muotoiltuja kysymyksiä. Monivalintakysymysten sekä esimerkiksi kyllä/ei. -tyylisten kysymysten vastaukset on kuvattu graafisesti mahdollisimman havainnollistavasti. Sen sijaan avointen kirjallisten kysymysten kohdalla vastaajia on pyydetty vastaamaan esitettyyn kysymykseen omin sanoin, minkä jälkeen saaduista vastauksista on luotu kooste, jota käsitellään kysymyksen yhteydessä.

3.3.1 Kyselytutkimuksen vastaajat

Kyselytutkimuksen kohteena oli sataman henkilöstö, joka koostuu 80 työntekijästä ja toimihenkilöstä (n=80). Heistä 42 henkilöä (53 %) vastasi kyselyyn.

Kyselytutkimuksessa selvitettiin aluksi vastaajien perustietoja, joista yksi oli henkilöiden ikä. Vastaajien ikä jaettiin alle 35-vuotiaisiin, 36–45-vuotiaisiin, 46–55-vuotiaisiin sekä yli 56-vuotiaisiin. Muita kyselytutkimuksessa selvitettyjä henkilöiden taustatietoja olivat työsuhteen laatu, työsuhteen kesto ja henkilön koulutustaso, mutta ikä valittiin erityiseen tarkasteluun, jotta voitaisiin samalla arvioida iän merkitystä käsiteltävien ilmiöiden kannalta. Syitä tähän tarkasteluun on aiheen mielenkiintoisuus ja esimerkiksi Burke, R.:n ja muiden (2011) esittämä näkemys nuorten henkilöiden erityisestä alttiudesta työpaikkatapaturmille (Burke, R. ym. 2011, s. 16–17). Iän merkitystä käsitellään johtopäätösten yhteydessä, kun pyritään vastaamaan määritettyihin tutkimuskysymyksiin (ks. 4.1).

Tarkasteltaessa kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakaumaa (ks. Kuva 4), huomataan, että sataman henkilöstö on varsin tasapainoinen. Kuitenkin, vaikka henkilöt ovat suhteellisen tasaisesti jakautuneita ikänsä perusteella satamassa, selkeästi suurimmat ikäryhmät ovat 36–45-vuotiaat (33 %) ja 46–55-vuotiaat (29 %). Sataman nuorimmat henkilöt ovat ikäjakaumassa vähiten edustettuna (17 %), vaikka vanhinta ikäryhmää edustavia henkilöitä ei olekaan merkittävästi enemmän (21 %). Tätä sataman henkilöstön ja kyselyyn osallistuneiden henkilöiden ikäjakaumaa pyritään hyödyntämään, kun tarkastellaan mahdollisia eroavaisuuksia eri ikäryhmien vastausten välillä.



Kuva 4. Kyselytutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma. Vastaajamäärä: 42.

3.3.2 Työturvallisuuden koettu toteutuminen satamassa

Kysymys 1: *Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä?*

Selkeästi suurin osa (90 %) kyselyyn osallistuneista henkilöistä on sitä mieltä, että niin työntekijöiltä kuin toimihenkilöiltäkin vaadittu työturvallisuuskoulutuksen määrä on nykyisellään riittävää. Kuitenkin on myös henkilöitä, joiden mielestä vaadittavan turvallisuuskoulutuksen määrää voitaisiin lisätä, vaikka he ovat selkeä vähemmistö kyselyyn vastaajista (10 %) (ks. Kuva 5). Vaikka ikäryhmien välisessä tarkastelussa, ei ole havaittavissa merkittäviä eroavaisuuksia, voidaan huomioda, että toisin kuin muissa ikäryhmissä, alle 35-vuotiaista kaikki ovat sitä mieltä, että turvallisuuskoulutuksen määrä on nykyisellään riittävä (ks. Liite 1: Kuva 1).



Kuva 5. Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 2: *Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla?*

Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielestä työturvallisuudesta keskustellaan työpaikalla tarpeeksi joko aina (48 %) tai vähintäänkin usein (52 %). Erimieltä olevia henkilöitä ei tässä asiassa ole, vaan yleinen konsensus on, että työturvallisuus on riittävän yleinen keskusteluaihe satamassa nykyisellään (ks. Kuva 6). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa on havaittavissa jonkin verran vaihtelua tämän

kysymyksen kohdalla ja voidaankin huomata, että erityisesti vanhimman ikäryhmän edustajat ovat sitä mieltä, että turvallisuudesta keskustellaan työpaikalla riittävästi. Toisaalta voidaan myös todeta, että suurinta epävarmuus keskustelun riittävyyden kohdalla on 36–45-vuotiaiden ikäryhmässä. Ikäryhmästä selkeä enemmistö (71 %) näkee, että työturvallisuudesta keskustellaan tarpeeksi ainoastaan usein. Muissa ikäryhmissä tällainen epävarmuus on vähäisempää (ks. Liite 1: Kuva 2).



Kuva 6. Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla? Vastaajamäärä: 42.

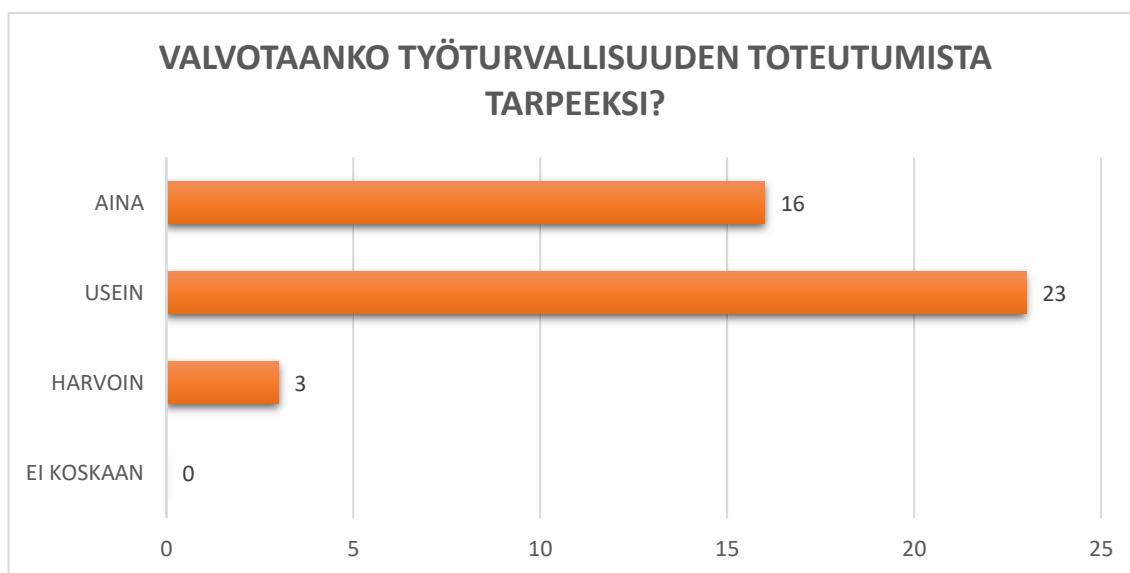
Kysymys 3: *Miten työturvallisuus on kehittynyt satamassa työsuhteesi aikana?*

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten työturvallisuus on kehittynyt satamassa heidän työsuhteensa aikaan. Kyselyyn osallistuneilla henkilöillä on selkeä yhteisymmärrys siitä, että työturvallisuuden taso on kehittynyt tai vähintäänkin pysynyt samalla tasolla heidän työsuhteensa aikana. Vastaajat kiinnittävät erityistä huomiota työhjeissa pysymiseen, henkilösuojaimeen lisääntymiseen, apuvälineiden keventymiseen sekä työntekijäperäisen turvallisuusraportoinnin lisääntymiseen. Toisaalta kyselyyn vastanneet henkilöt huomioivat myös, että turvallisuudesta on tullut ajan saatossa entistä selkeämpi prioriteetti satamassa ja, että turvallisuudesta myös puhutaan selvästi enemmän kuin ennen: ”Keskustelu turvallisuudesta tulee koko ajan luontevammaksi.” Osa kyselyyn

vastanneista on kuitenkin sitä mieltä, että heidän työsuhteensa on liian lyhyt, että merkittäviä muutoksia voitaisiin nähdä. Osallistujien vastausten perusteella on todettavissa, että työturvallisuuden taso on kehittynyt satamassa kokonaisvaltaisesti vuosien saatossa.

Kysymys 4: *Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi?*

Selkeä enemmistö (93 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on sitä mieltä, että työturvallisuuden toteutumista valvotaan tarpeeksi aina tai vähintäänkin usein. Kuitenkin voidaan todeta, että kolmen vastaajan mielestä työturvallisuuden toteutumisen valvomisessa on vielä kehitettävää satamassa. Kuitenkin vastausten perusteella on tehtävissä oletus, että työturvallisuuden toteutumista valvotaan satamassa riittävästi nykyisellään (ks. Kuva 7). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa on havaittavissa jonkin verran vaihtelua tämän kysymyksen kohdalla ja voidaankin huomata, että erityisesti nuoremmista ikäryhmissä esiintyy pientä epävarmuutta asiasta verrattaessa muihin ikäryhmiin. Kuitenkin selkeä enemmistö kaikista ikäryhmistä on tyytyväisiä turvallisuuden toteutumisen valvomiseen nykyisellään (ks. Liite 1: Kuva 3).



Kuva 7. Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 5: *Puututaanko puutteisiin henkilökohtaisissa suojavarusteissa?*

Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeä enemmistö (95 %) on sitä mieltä, että puutteisiin henkilökohtaisessa suojavarustuksessa puututaan riittävästi aina tai vähintäänkin usein. Tämän perusteella on mahdollista tehdä oletus, että sataman henkilöstö on tyytyväinen puuttumisen määrään henkilökohtaisten suojavarusteiden kohdalla (ks. Kuva 8). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei ole havaittavissa merkittäviä eroavaisuuksia tämän kysymyksen kohdalla, mutta kuitenkin voidaan huomata, että merkittävintä epävarmuus tässä asiassa on 36–45-vuotiaiden ja 46–55-vuotiaiden ikäryhmissä. Selkeä enemmistö kaikista ikäryhmistä on kuitenkin sitä mieltä, että suojavarustuksen puutteisiin puututaan nykyisellään riittävän tehokkaasti (ks. Liite 1: Kuva 4).

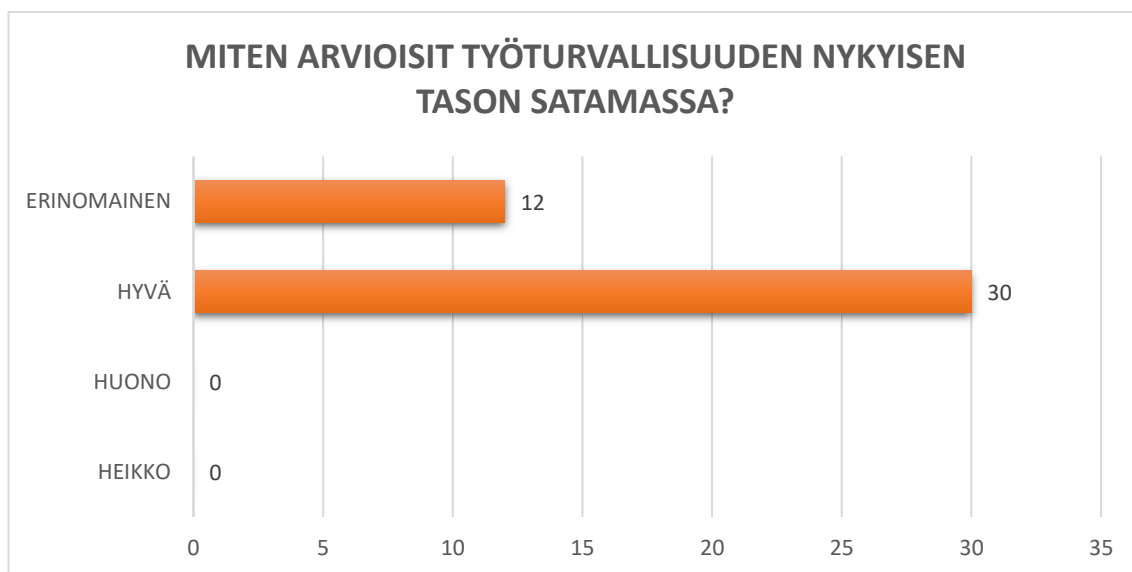


Kuva 8. Puututaanko puutteisiin henkilökohtaisissa suojavarusteissa? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 6: *Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa? Millaisia positiivisia tai negatiivisia havaintoja sataman työturvallisuudesta?*

Jokainen kyselytutkimukseen osallistunut henkilö on varsin tyytyväinen sataman työturvallisuuden nykytasoon ja arvioi sen hyväksi (71 %) ellei jopa erinomaiseksi (29 %). Erimieltä olevia henkilöitä tämän asian kohdalla ei ole lainkaan, vaan yleinen konsensus vastaajien kesken onkin, että työturvallisuuden taso satamassa on nykyisellään

merkittävän hyvä (ks. Kuva 9). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa on huomattavissa, että suurin osa sellaisista henkilöistä, jotka arvioivat sataman työturvallisuuden tason erinomaiseksi kuuluu nuorimpaan, alle 35-vuotiaiden ikäryhmään, joista suurin osa (56 %) on tätä mieltä. Muiden ikäryhmien vastausten välillä hajonta on kovin pientä (ks. Liite 1: Kuva 5).



Kuva 9. Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa? Vastaajamäärä: 42.

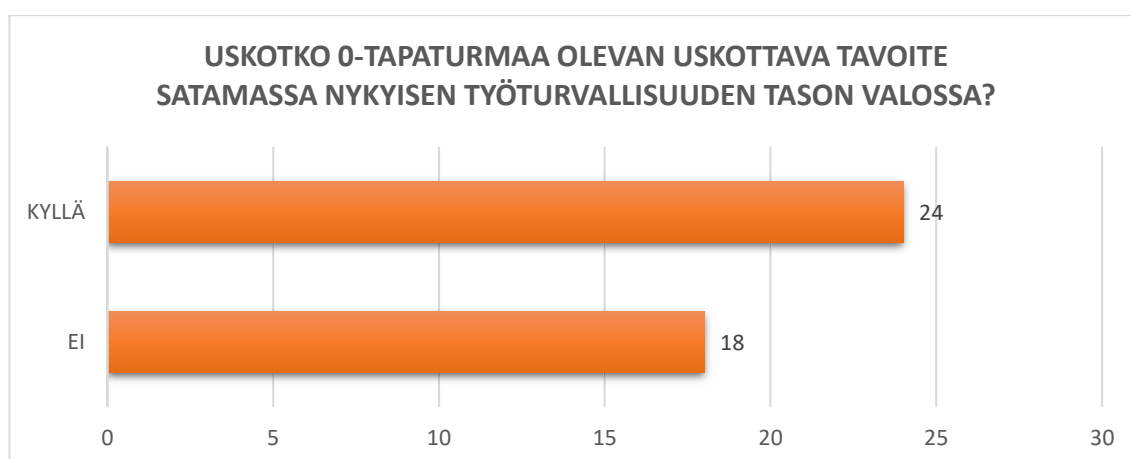
Kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, millaisia positiivisia ja negatiivisia havaintoja heillä on sataman turvallisuuteen liittyen, ja vastaajilla onkin paljon kerrottavaa. Vastaajien positiivisia havaintoja on muun muassa se, että turvallisuusasioihin puututaan satamassa johdonmukaisesti. Vastaajat myös kehuivat satamatyössä käytettäviä apulaitteita ja työvälineitä. Myös henkilökohtaisen vastuun kasvamista pidetään vastaajien kesken hyvänä asiana ja sitä, että henkilökohtaisten suojavaarusteiden käyttö on parantunut satamassa.

Toisaalta negatiivisia havaintoja löytyy myös. Osa vastaajista ei ole tyytyväisiä suojavaatetukseen. Vaatteiden palosuojaus on vastaajien mielestä turhaa ja vaikeuttaa työn tekemistä satamassa. Selkeää huolta aiheuttaa myös putken lastaus, jossa taakka kulkee suoraa ahtaajien ylitse. Myös henkilöstön teknistä osaamista koneiden ja laitteiden käytössä pidetään liian matalana. Selkeästi yleisin vastaus oli kuitenkin se, että

työturvallisuuden valvomisessa puututaan liian tarkasti pieniin asioihin ja isommat ongelmat tahtovat jäädä huomioimatta.

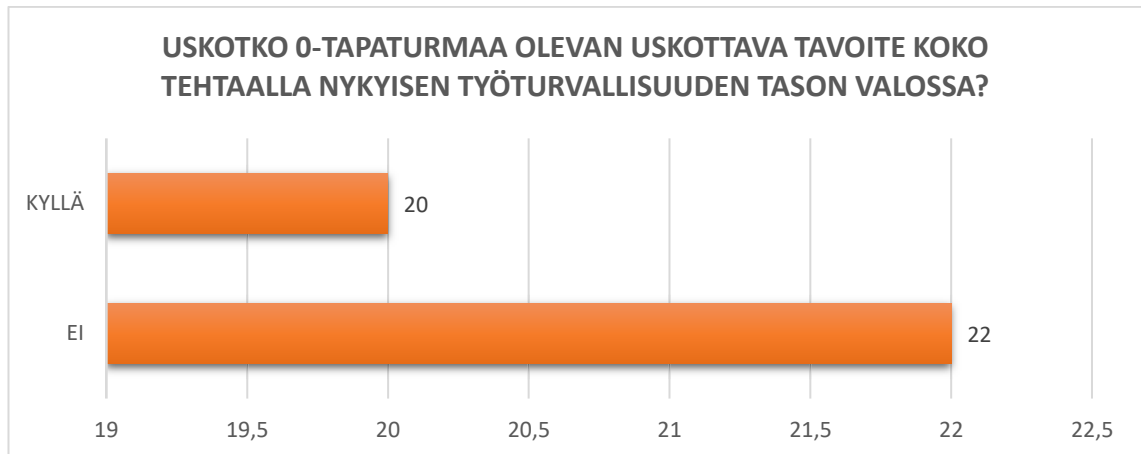
Kysymys 7: *Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite satamassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa? Entä koko tehtaalla?*

Hieman yli puolet (57 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä uskoo 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite satamassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa (ks. Kuva 10). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa voidaan nähdä suuria vaihteluita tämän kysymyksen kohdalla ja voidaankin huomata, että selkeästi suurinta usko 0-tapaturmaa tavoitteeseen satamassa on nuorimman ikäryhmän kohdalla (89 %), kun taas suhteellisesti eniten epäröintiä on 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä (83 %). Muiden ikäryhmien välillä vaihtelu on vähäisempää (ks. Liite 1: Kuva 6).



Kuva 10. Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite satamassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa? Vastaajamäärä: 42.

Sen sijaan hieman yli puolet (52 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on sitä mieltä, että saman 0-tapaturmaa -tavoitteen saavuttaminen ei ole uskottavaa koko tehtaan mittakaavassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa (ks. Kuva 11). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa voidaan nähdä, että 46–55-vuotiaiden ikäryhmä on selkeästi muita ikäryhmiä skeptisempi 0-tapaturmaa -tavoitteen saavuttamisesta – oli sitten kyseessä satama tai koko tehdas (ks. Liite 1: Kuva 6).



Kuva 11. Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite koko tehtaalla nykyisen työturvallisuuden tason valossa? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 8: *Miten uskot työturvallisuuden kehittyvän tulevaisuudessa?*

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten he uskovat työturvallisuuden kehittyvän tulevaisuudessa. Vastaajien kesken vallitsee yhteisymmärrys siitä, että sataman työturvallisuus tulee kehittymään paremmaksi vielä jatkossakin. Vastaajat uskovat, että tilanne kehittyy entisestään henkilöstömurroksen myötä, kun osaston turvallisuuskulttuuri paranee. Yksi vastaaja toteaa, että: *”Työvälineet keventyvät, kiinnitetään enemmän huomiota työergonomiaan ja työssä jaksamiseen ennaltaehkäisevässä mielessä.”* Vastaajat olettavat myös, että käytössä olevat toimintatavat ja työskentelymenetelmät tulevat kehittymään tulevaisuudessa entistä turvallisemmiksi, kun eri työvaiheet suunnitellaan paremman.

Kysymys 9: *Mitä ideoita sinulla olisi työturvallisuuden kehittämiseksi?*

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitä ideoita heillä olisi sataman työturvallisuuden kehittämiseksi tulevaisuudessa. Vastaajat toivovat, että satamaan saataisiin parempia, joustavampia työvaatteita työnteon helpottamiseksi sekä lisää joustavuutta päätöksentekoon lisäämällä päätäntävaltaa omassa organisaatiossa. Toisaalta vastaajat toivovat myös yksilövastuun lisäämistä ja sitä, että kaikki työpaikan jäsenet saataisiin ymmärtämään omat roolinsa yhteisen

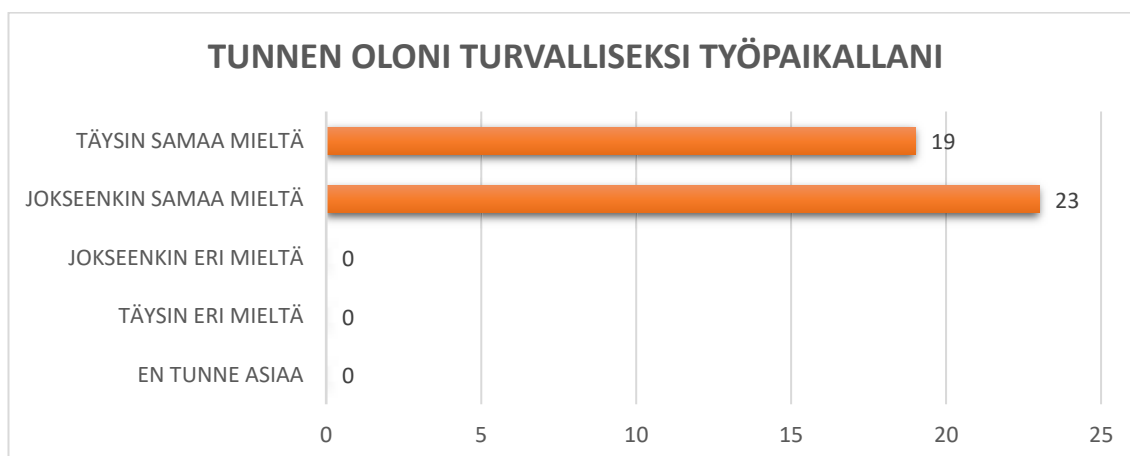
työturvallisuuden toteuttamisessa. Vastaajat toivovat myös asenteiden ja ilmapiirin muutosta turvallisuusmyönteisemmäksi ja sellaiseksi, jossa on sallittua tehdä virheitä.

Lisäksi kyselyyn vastanneet henkilöt toivovat lisää työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti liittyvää koulutusta ja esimerkiksi tulityökortti –koulutusta esitetään pakolliseksi satamaan. Yksi vastaaja toivoo myös, että turvallisuusraportoinnista tehtäisiin mahdollista mobiililaitteilla. Näiden lisäksi vastaajat toivovat, että putkenlastaukseen puututtaisiin, koska nykyisellään taakka kulkee ahtaajien yli ja aiheuttaa turvallisuusriskin.

3.3.3 Turvallisuuskulttuuri satamassa

Kysymys 1: *Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani.*

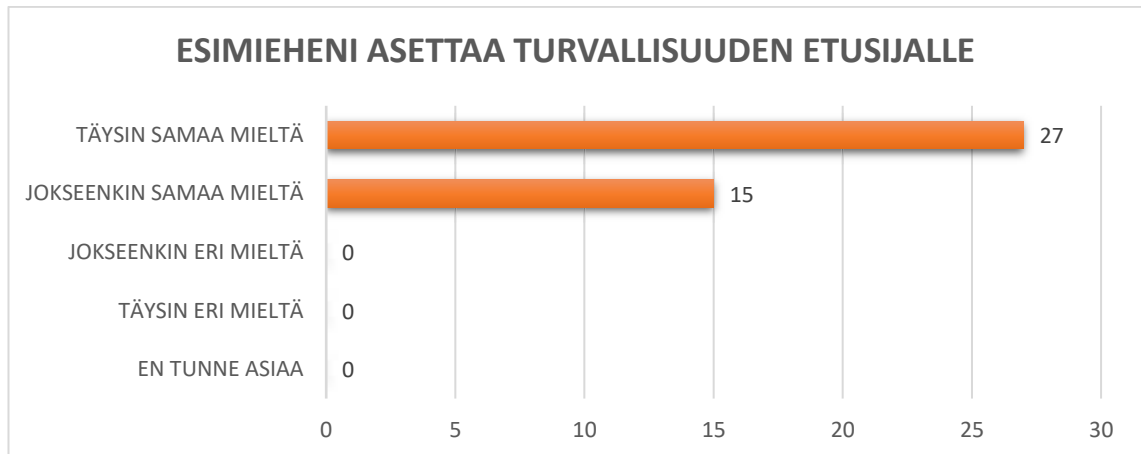
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä jokainen tuntee olonsa turvalliseksi työpaikallaan tai on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa (55 %). Erimieltä olevia henkilöiltä ei tämän asian kohdalla ole, vaan selkeä konsensus kyselyyn vastanneiden henkilöiden kesken on, että työpaikalla voi tuntee olonsa turvalliseksi (ks. Kuva 12). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei ole havaittavissa merkittävää vaihtelua, mutta kuitenkin voidaan huomioida, että toisin kuin muissa ikäryhmissä, nuorimmasta ikäryhmästä jokainen on täysin sitä mieltä, että työpaikalla voi tuntee olonsa turvalliseksi (ks. Liite 2: Kuva 1).



Kuva 12. Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 2: *Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle.*

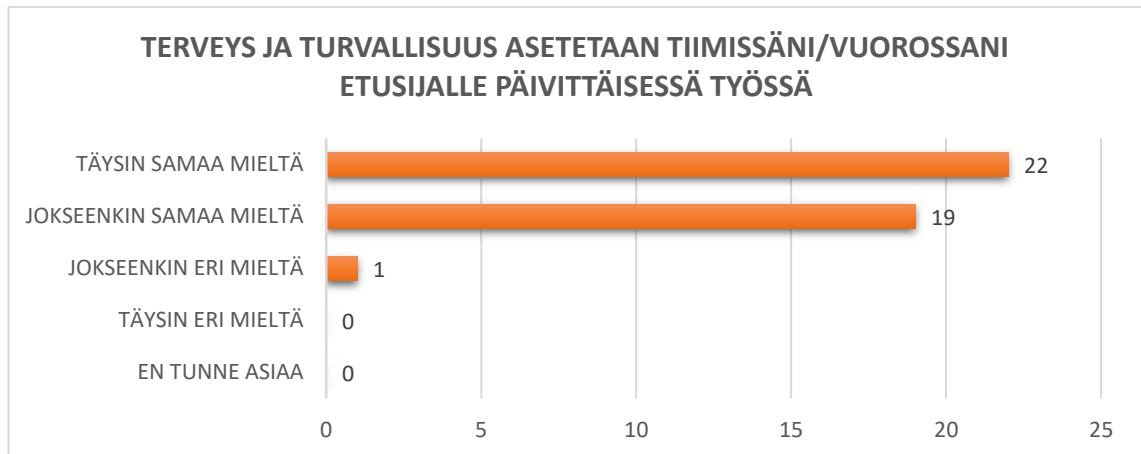
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä kaikki ovat samaa mieltä väitteen kanssa, että esimies asettaa turvallisuuden etusijalle työpaikalla. Voidaan myös nähdä, että suurin osa (64 %) vastaajista on täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Tämän perusteella on mahdollista tehdä oletus, että satamassa esimiehet asettavat työturvallisuuden etusijalle päivittäisessä työssä (ks. Kuva 13). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei ole havaittavissa merkittävää vaihtelua. Mainittakoon kuitenkin, että jokainen nuorimpaan ikäryhmään kuuluva vastaaja on väitteen kanssa täysin samaa mieltä (ks. Liite 2: Kuva 2).



Kuva 13. Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 3: *Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä.*

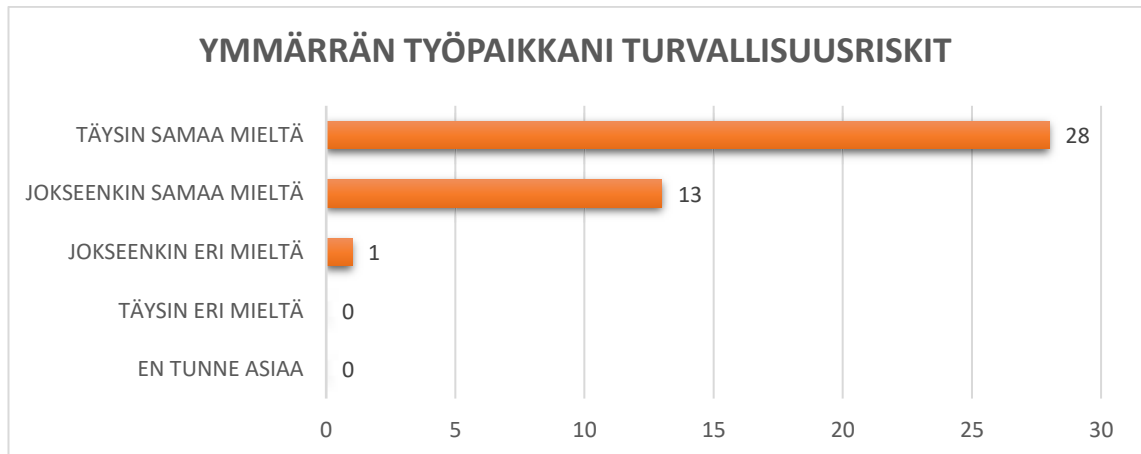
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä valtaosa (98 %) on samaa mieltä väitteen kanssa, että terveys ja turvallisuus asetetaan heidän tiimissään tai vuorossaan etusijalle päivittäisessä työssä. Kuitenkin voidaan nähdä, että vastaajien joukossa on yksi henkilö, jonka mielestä näin ei välttämättä ole. Osallistujien vastausten perusteella on kuitenkin mahdollista olettaa, että terveys ja turvallisuus asetetaan satamassa etusijalle päivittäisessä työssä (ks. Kuva 14). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei voida havaita merkittäviä eroavaisuuksia, vaan selkeästi suurin osa jokaisesta ikäryhmästä on väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Mainittakoon kuitenkin, että jokainen väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oleva vastaaja kuuluu vanhimpaan ikäluokkaan (ks. Liite 2: Kuva 3).



Kuva 14. Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 4: *Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit.*

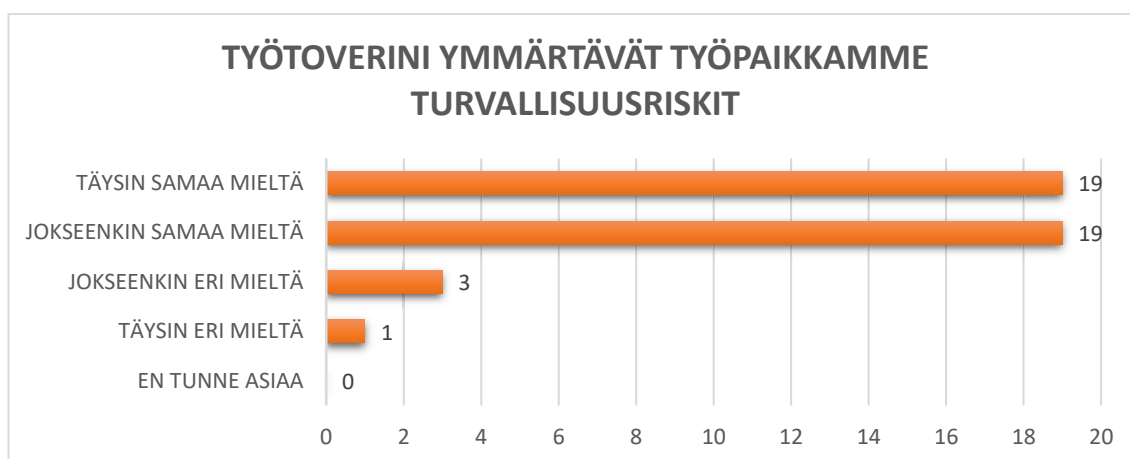
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeä enemmistö (98 %) kokee ymmärtävänsä työpaikkansa turvallisuusriskit tai on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Kuitenkin voidaan huomata, että vastaajien joukossa yksi henkilö, joka epäilee ymmärrystään ja on väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Vastausten perusteella voidaan kuitenkin tehdä oletus, että suurin osa sataman henkilöstöstä kokee ymmärtävänsä työpaikkansa turvallisuusriskit (ks. Kuva 15). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa voidaan huomata, että kaikki osaamistaan epäilevät henkilöt kuuluvat nuorimpaan ikäryhmään. Voidaan myös nähdä, että selkeästi varminpia omasta ymmärtämisestä ollaan 46–55-vuotiaiden ikäryhmässä (ks. Liite 2: Kuva 4).



Kuva 15. Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 5: *Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit.*

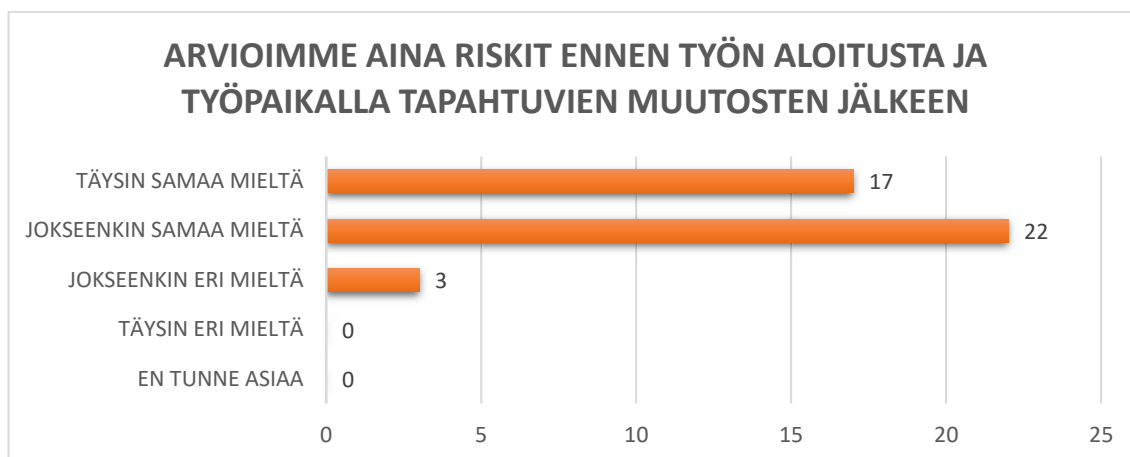
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä valtaosa (90 %) uskoo työtovereiden ymmärtävän työpaikkansa turvallisuusriskit tai on väitteen kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin tämän väitteen kohdalla voidaan nähdä jonkin verran vaihtelua. Vastaajien joukossa on neljä sellaista henkilöä, jotka ovat väitteen kanssa eri mieltä ja eivät usko työtovereiden ymmärtävän työpaikan turvallisuusriskejä. Voidaan myös huomata, että kyselyyn vastaajat arvioivat oman ymmärryksensä korkeammaksi, kuin työtovereidensa (ks. Kuva 16). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa on mahdollista huomata, että väitteen kanssa eri mieltä olevia henkilöitä löytyy jokaisesta ikäryhmästä, mutta vahvinta tämä on nuorimpien kohdalla. Muuten vaihtelu ikäryhmien välillä on vähäistä. (ks. Liite 2: Kuva 5).



Kuva 16. Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit. Vastaajamäärä 42.

Kysymys 6: *Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen.*

Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeästi suurin osa (93 %) on samaa mieltä väitteen kanssa, että työhön liittyvät turvallisuusriskit arvioidaan aina ennen työn aloitusta tai työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen. Voidaan kuitenkin nähdä, että vastaajien joukossa on kolme sellaista henkilöä, joiden mielestä riskejä ei välttämättä aina arvioida (ks. Kuva 17). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei voida tämän kysymyksen kohdalla havaita merkittäviä eroavaisuuksia. Mainittakoon, että vanhimmasta ikäryhmästä löytyy eniten henkilöitä, jotka ovat väitteen kanssa samaa mieltä (57 %), mutta myös toisaalta eniten sellaisia henkilöitä, jotka ovat väitteen kanssa eri mieltä (14 %) (ks. Liite 2: Kuva 6).



Kuva 17. Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 7: *Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat.*

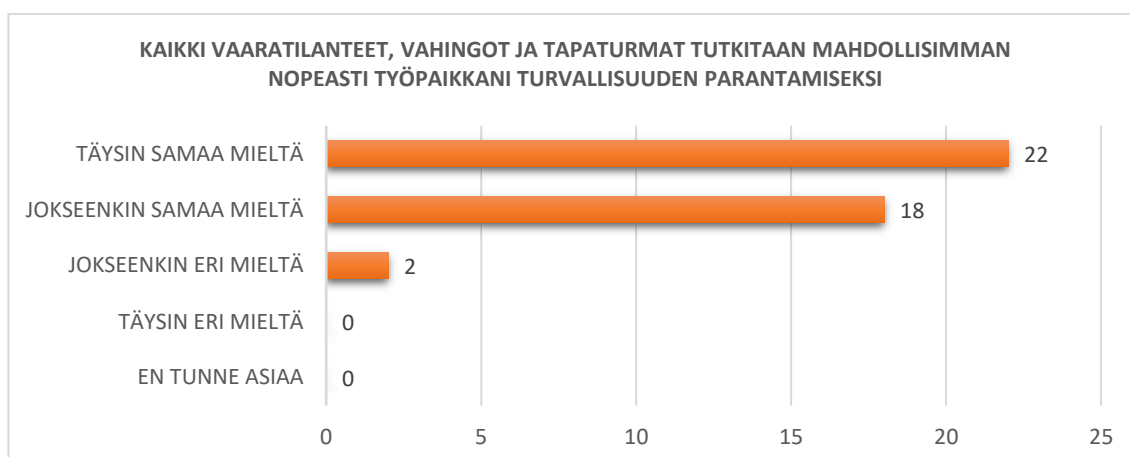
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa (88 %) on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että satamassa raportoidaan aina turvallisuushavainnoista, vaaratilanteista, vahingoista ja tapaturmista. Kuitenkin voidaan huomata, että vastaajien joukossa on viisi henkilöä, jotka ovat väitteen kanssa eri mieltä. Vastausten perusteella on mahdollista arvioida, että satamassa turvallisuusraportointi tehdään lähes aina oikein, mutta joskus se jää syystä tai toisesta tekemättä (ks. Kuva 18). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei tämän kysymyksen kohdalla voida havaita merkittäviä eroavaisuuksia, mutta kuitenkin voidaan nähdä, että kaikki väitteen kanssa täysin eri mieltä olevat henkilöt kuuluvat 36–45-vuotiaiden ikäryhmään (ks. Liite 2: Kuva7).



Kuva 18. Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 8: *Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi.*

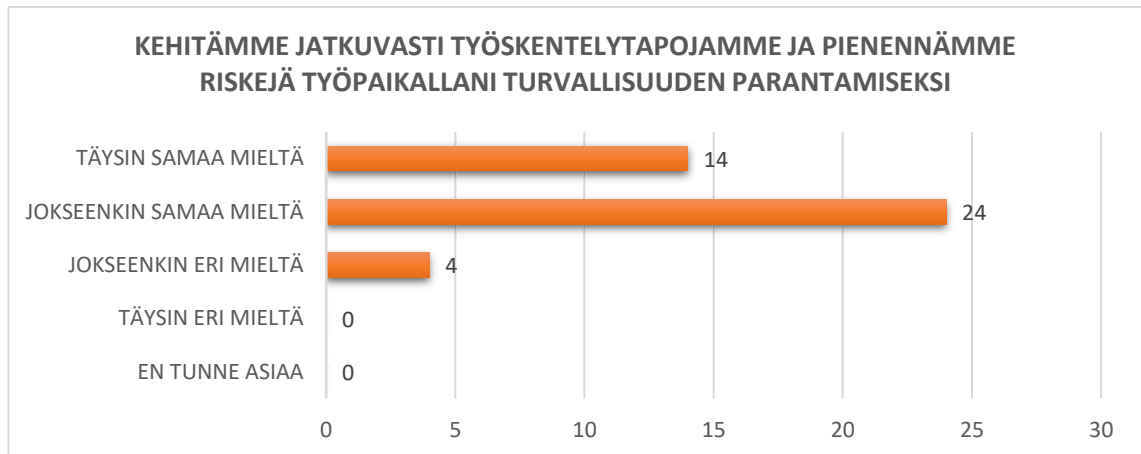
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeä valtaosa (95 %) on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että satamassa kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti. Kuitenkin voidaan huomata, että vastaajien joukossa on myös kaksi henkilöä, joiden mielestä turvallisuusraportoinnin jälkeistä tutkintaa ei tehdä riittävän nopeasti. Vastausten perusteella on mahdollista tehdä oletus, että turvallisuusraportoinnin jälkeinen tutkinta tehdään mahdollisimman nopeasti lähes aina, mutta kehittämisen varaa satamassa lienee vielä myös (ks. Kuva 19). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei voida tämän kysymyksen kohdalla havaita merkittäviä eroavaisuuksia. Mainittakoon kuitenkin, että kaikki väitteen kanssa eri mieltä olevat vastaajat kuuluvat 36–45-vuotiaiden ikäryhmään (ks. Liite 2: Kuva 8).



Kuva 19. Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 9: *Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi.*

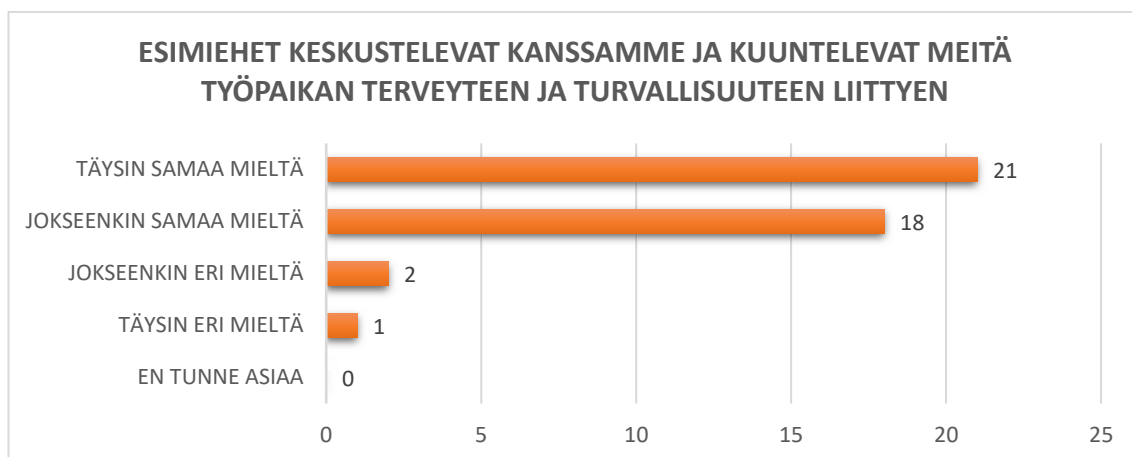
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä valtaosa (90 %) on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että satamassa työskentelytapoja kehitetään jatkuvasti ja riskejä pyritään pienentämään. Kuitenkin voidaan huomata, että suurin osa vastaajista (57 %) on väitteen kanssa vain jokseenkin samaa mieltä. Myös väitteen kanssa eri mieltä olevia henkilöitä on vastaajien joukossa neljä. Vastausten perusteella onkin mahdollista todeta, että satamassa työskentelytapoja kehitetään ja riskejä pyritään pienentämään, mutta täyttä yksimielisyyttä asiasta ei kuitenkaan ole (ks. Kuva 20). Ikäryhmien välisessä vertailussa ei havaita suuria eroavaisuuksia tämän kysymyksen kohdalla (ks. Liite 2: Kuva 9).



Kuva 20. Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 10: *Esimiehet keskustelevat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen.*

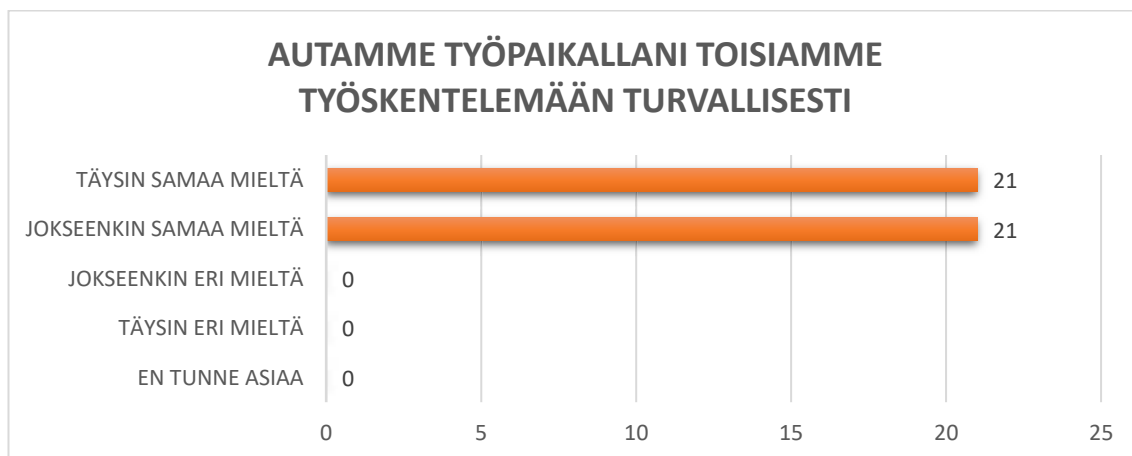
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa (93 %) on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että sataman esimiehet keskustelevat heidän kanssaan terveyteen ja turvallisuuteen liittyvistä asioista. Kuitenkin voidaan nähdä, että vastaajien joukossa on myös kolme sellaista henkilöä, jotka ovat asiasta eri mieltä. Voidaan kuitenkin nähdä, että selkeästi suurin osa vastaajista on tyytyväinen sataman esimiesten toimintaan turvallisuudesta ja terveydestä keskustelussa (ks. Kuva 21). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa voidaan huomata, että nuorimmassa ikäryhmässä kukaan ei ole väitteen kanssa eri mieltä ja, että erimielisyyden määrä kasvaa ikäryhmän vanhetessa (ks. Liite 2: Kuva 10).



Kuva 21. Esimiehet keskusteleivat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen. Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 11: *Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti.*

Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä kaikki ovat ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että satamassa autetaan toisia työskentelemään turvallisesti. Erimieltä olevia henkilöitä tämän kysymyksen kohdalla ei ole lainkaan, vaan kyselyyn vastaajien kesken vallitsee yhteisymmärrys siitä, että satamassa työtoveria autetaan turvalliseen työskentelyyn (ks. Kuva 22). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei voida havaita juurikaan merkittävää vaihtelua tämän kysymyksen kohdalla (ks. Liite 2: Kuva 11).



Kuva 22. Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti. Vastaajamäärä: 42.

3.3.4 Turvallisuusasenteet satamassa

Kysymys 1: *Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi? Millaista? Miten se on vaikuttanut turvallisuusasenteisiisi?*

Suurin osa (74 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on saanut jonkinlaista ylimääräistä työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi (ks. Kuva 23). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa ei voida nähdä merkittäviä eroavaisuuksia tämän kysymyksen kohdalla, vaan suurin osa jokaisesta ikäryhmästä on saanut jonkin verran ylimääräistä turvallisuuskoulutusta. Kuitenkin suhteellisesti eniten turvallisuuskoulutusta on saanut 46–55-vuotiaiden ikäryhmä (ks. Liite 3: Kuva 1).



Kuva 23. Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi? Vastaajamäärä: 42.

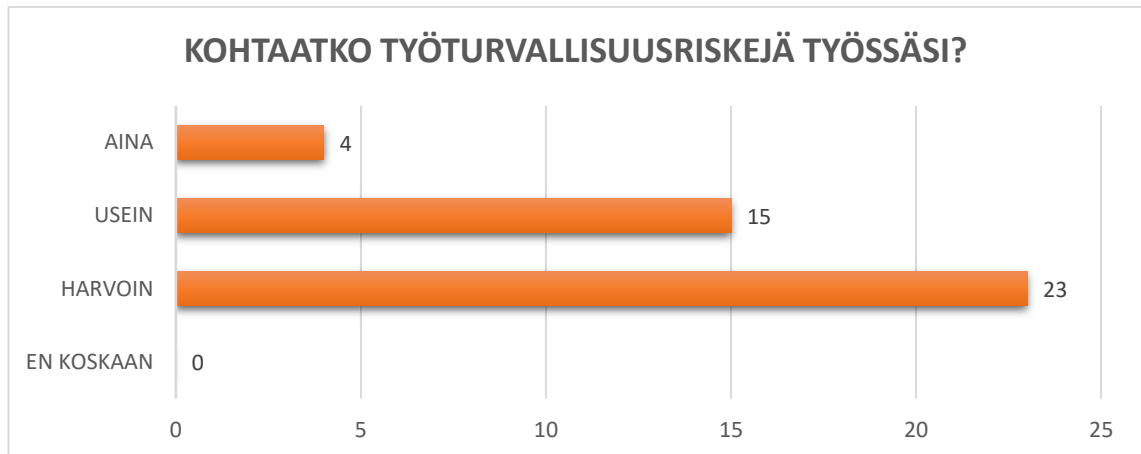
Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin millaista ylimääräistä turvallisuuskoulutusta he ovat saaneet. Moni kyselyyn vastanneista on saanut työturvallisuuden johtamiseen sekä nostovälineiden käyttöön liittyvää turvallisuuskoulutusta. Nostovälineiden käyttöön liittyvien koulutusten korostuminen vastaajien keskuudessa johtunee itse kohdeosastosta ja sataman työn laadusta. Vastauksista paljastuu myös, että sataman toimihenkilöt ovat käyneet huomattavasti enemmän turvallisuuteen liittyviä koulutuksia verrattaessa työntekijöihin. Toimihenkilöistä moni on käynyt myös nostonvalvontaan liittyviä koulutuksia, joka myös

liittyy vahvasti satamassa tehtävään työhön. Osa vastaajista on myös käynyt tulityökortti-koulutuksen sekä koneiden ja nostureiden käyttökoulutuksia.

Kyselyyn osallistuneita henkilöitä pyydettiin myös kertomaan omin sanoin, miten ylimääräinen turvallisuuskoulutus on vaikuttanut heidän omiin turvallisuusasenteisiinsa. Ehdottomasti suurin osa vastaajista kokee, että ylimääräisellä työturvallisuuskoulutuksella on ollut positiivinen vaikutus heidän turvallisuusasenteisiinsa. Vastaajat kokevat, että ylimääräinen työturvallisuuskoulutus on myös lisännyt heidän tietoisuuttaan työpaikan eri riskitekijöistä ja työntekijöiden omista vastuista työturvallisuuden edistämässä ja ylläpitämisessä: *”Ymmärrän omat vastuuni paremmin ja uskallan puuttua epäkohtiin.”* Vastaajat kokevat myös, että ylimääräinen turvallisuuskoulutus on syventänyt tietämystä turvallisuusasioista ja siten myös edesauttanut positiivista asennetta turvallisuuteen liittyen: *”Haluan edistää turvallisuustyötä.”*

Kysymys 2: Kohtaako työturvallisuusriskejä työssäsi?

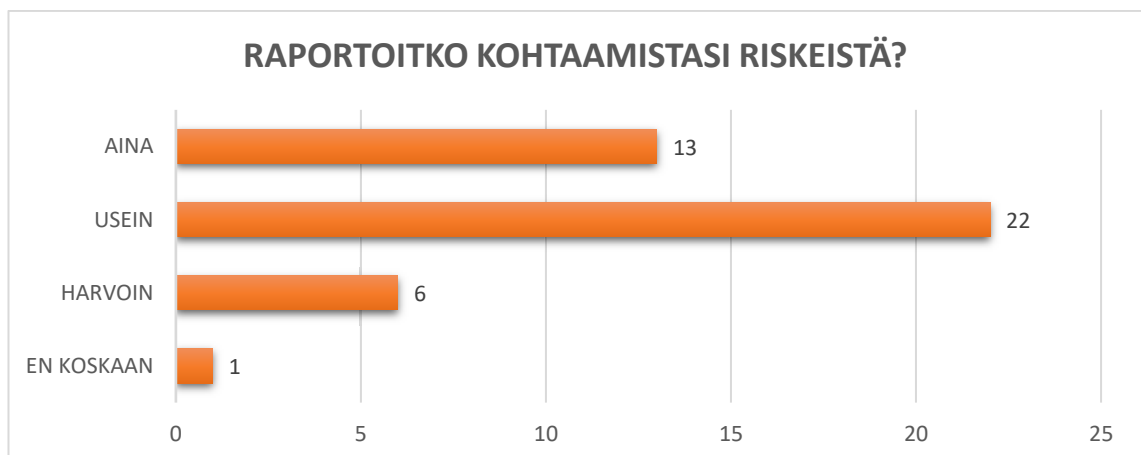
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä hieman yli puolet (55 %) kokee, että he kohtaavat työturvallisuusriskejä työssään vain harvoin. Kuitenkin voidaan nähdä myös, että merkittävä osa vastaajista (45 %) kohtaa turvallisuusriskejä päivittäisessä työssään jatkuvasti – aina tai usein. Vastausten perusteella voidaan tehdä oletus, että sataman henkilöstö havainnoi ympäristöään, koska he kokevat kohtaavansa turvallisuusriskejä työssään (ks. Kuva 24). Ikäryhmien välisessä tarkastelussa voidaan huomata, että kolmasosa nuorimmasta ikäryhmästä kohtaa turvallisuusriskejä työssään aina, mikä on huomattavasti enemmän kuin muissa ikäryhmissä (ks. Liite 3: Kuva 2).



Kuva 24. Kohtaatko työturvallisuusriskejä työssäsi? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 3: *Raportoitko kohtaamistasi riskeistä? Miten raportoit? Miksi et?*

Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa (83 %) raportoi kohtaamistaan turvallisuusriskeistä hyvin – usein ellei aina. Kuitenkin voidaan huomata myös, että merkittävä osa (17 %) vastaajista raportoi kohtaamistaan turvallisuusriskeistä harvoin tai ei ollenkaan. Vastausten perusteella voidaan siis nähdä, että selkeä valtaosa raportoi kohtaamistaan riskeistä satamassa, mutta paikoittain kohdataan myös sellaisia riskejä, jotka jätetään syystä tai toisesta raportoimatta (ks. Kuva 25). Ikäryhmien välisessä vertailussa voidaan huomata, että kaikki sellaiset henkilöt, jotka jättivät raportoinnin tekemättä kuuluvat nuorimpaani ikäryhmään (ks. Liite 3: Kuva 3).



Kuva 25. Raportoitko kohtaamistasi riskeistä? Vastaajamäärä: 42.

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten he suorittava turvallisuusraportoinnin. Suuri osa vastaajista käyttää riskien raportoinnissa tehtaalla käytössä olevaa Safety Tool –järjestelmää, mutta on myös paljon sellaisia vastaajia, jotka raportoivat ainoastaan työnjohdolle. Asioista keskustellaan vastaajien mukaan myös yhteisissä turvavarteissa, aamupalavereissa sekä työnjohdon kanssa henkilökohtaisesti.

Kyselyyn osallistuneita henkilöitä pyydettiin myös perustelemaan raportoimatta jättämistä omin sanoin. Raportoinnin tekemättä jättämistä perustellaan muun muassa sillä, että se koetaan liian monimutkaiseksi ja vaivalloiseksi. Vastaajat kokevat myös, ettei jokaista pikku asiaa viitsitä raportoida, koska niistä tehtäisiin sen myötä liian suuri numero.

Kysymys 4: Otatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi?

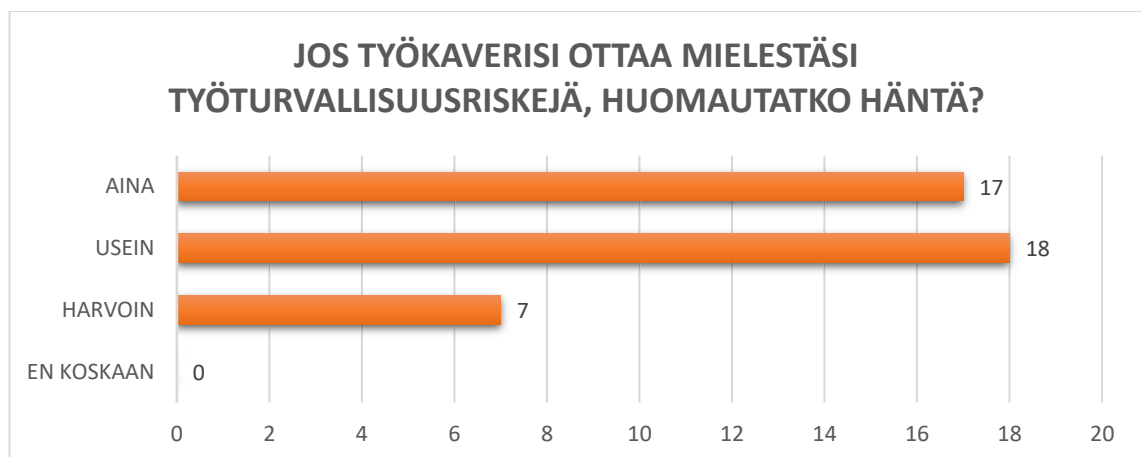
Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeä enemmistö (93 %) kokee ottavansa turvallisuusriskejä harvoin tai ei ollenkaan. Merkittävää on kuitenkin se, että vastausten perusteella turvallisuusriskejä kuitenkin otetaan satamassa jonkin verran tiedostetustikin. Kyselyyn vastanneiden joukossa on kolme sellaista henkilöä, jotka ottavat turvallisuusriskejä työssään usein tai aina (ks. Kuva 26). Ikäryhmien välisessä vertailussa voidaan huomata, että nuoremmat ikäryhmät eivät ota turvallisuusriskejä työssään, kuin enintään harvoin. Voidaan myös todeta, että vanhemmat ikäryhmät ottavat mielestään enemmän turvallisuusriskejä työssään verrattaessa nuorempiin (ks. Liite 3: Kuva 4).



Kuva 26. Otatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 5: *Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä? Miten huomautat? Miksi et?*

Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeä valtaosa (83 %) huomauttaa työkaveriaan usein, ellei aina, jos tämä ottaa vastaajan mielestä turvallisuusriskejä työssään. Kuitenkin voidaan huomata, että vastaajien joukossa on jonkin verran (17 %) sellaisia henkilöitä, jotka huomauttavat työkaveriaan vääränlaisesta toiminnasta vain harvoin (ks. Kuva 27). Ikäryhmien välisessä vertailussa voidaan huomata, että erityisesti nuorimman ikäryhmän henkilöt ovat hillitympiä huomauttamaan työkavereitaan. Muuten ikäryhmien välillä ei voida havaita merkittäviä eroavaisuuksia (ks. Liite 3: Kuva 5).



Kuva 27. Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä? Vastaajamäärä: 42.

Kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten he huomauttavat työkaveriaan vääränlaisesta, vaarallisesta työskentelystä. Suuri osa vastaajista kertoo työkaverilleen suoraan oikean tavan toimia, jos hän heidän mielestään ottaa turvallisuusriskejä työskennellessään. Vastaajat uskovat, että asia kannattaa hoitaa kasvotusten ja mahdollisimman asiallisesti. Toimihenkilöt puolestaan pitävät turvallisuusriskejä ottavalle puhuttelun aiheesta tai, jos asia koskee koko tiimiä, pidetään asiasta yhteinen turvallisuustuokio.

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan omin sanoin miksi he mahdollisesti jättävät huomauttamisen tekemättä. Vastaajat perustelevat huomauttamatta jättämistä muun muassa sillä, että kaikki, jotka ottava turvallisuusriskejä työskennellessään tietävät sen jo itsekin. Toisaalta osa vastaajista korostaa, että he huomauttava työkaveriaan vain silloin, kun riksi on huomattavan suuri.

Kysymys 6: *Onko työpaikallasi/vuorossasi hyvä yhteishenki? Vaikuttaako se mielestäsi turvalliseen työskentelyyn?*

Jokainen kyselyyn vastannut uskoo, että heidän työpaikallaan tai vuorossaan vallitsee hyvä yhteishenki. Erimieltä olevia henkilöitä tämän kysymyksen kohdalla ei ole lainkaan. Selkeä enemmistö (98 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on myös sitä mieltä, että hyvällä yhteishengellä on vaikutusta turvalliseen työskentelyyn (ks. Kuva 28). Ikäryhmien välisessä vertailussa voidaan huomata, että kaikki sellaiset henkilöt, joiden mielestä yhteishengellä ei ole vaikutusta turvalliseen työskentelyyn kuuluvat nuorimpaan ikäryhmään (ks. Liite 3: Kuva 6).



Kuva 28. Vaikuttaako hyvä yhteishenki mielestäsi turvalliseen työskentelyyn? Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 7: *Miten voisimme edistää turvallista työskentelyä työpaikalla? Motivointi?*

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten satamassa voitaisiin edistää turvallista työskentelyä ja motivoida henkilöstöä. Vastaajat

uskovat, että turvallisesta työskentelystä palkitseminen olisi hyvä tapa motivoida toimimaan paremmin tulevaisuudessa. Vastaajat eivät varsinaisesti esitä, että millainen palkitsemistapa olisi heidän mielestään mieluinen muuten kuin: *”Raha auttaa.”* Turvallisen työskentelyn edistämiseksi vastaajat ehdottavat myös, että organisaation tulisi ensin pyrkiä luomaan sille sopivat puitteet rakentamalla turvallinen ympäristö, välineet ja ohjeisto: *”Sitten näytetään esimerkkiä eikä poiketa ohjeesta ja palkitaan hyvä suoritus.”* Kyselyyn vastaajat toteavat myös, että pitäisi pyrkiä pääsemään eroon rutiininomaisesta tekemisestä sekä pyrkiä keskustelemaan turvallisuudesta mahdollisimman paljon. Lisäksi vastaajat toivovat, että asenteita pystyttäisiin kehittämään parempaan suuntaan: *”Siirrytään syyttävästä kulttuurista välittävään kulttuuriin.”* Vastaajat uskovat, että yhteishenkeen ja asenteisiin panostamalla parannetaan myös mahdollisuuksia turvallisempaan työskentelyyn.

Kysymys 8: *Millainen on mielestäsi asenteiden vaikutus työturvallisuuden kehitykseen?*

Kyselytutkimukseen osallistuneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, millainen heidän mielestään on asenteiden vaikutus työturvallisuuden kehittymisen kannalta. Vastaajat ovat paljolti yhdenmielisiä siitä, että asenteella on suuri ja merkittävä vaikutus työturvallisuudessa ja sen kehittämisessä: *”Oikea asenne on kaiken lähtökohta.”* Vastaajat näkevät myös, että puutteellisella asenteella saadaan aikaan myös puutteellisia tuloksia. Vastaajat uskovat myös, että yhteisellä ilmapiirillä ja asenteilla on suuri vaikutus oppimisessa ja omaksumisessa: *”Välinpitämätön asenne on yksi turvallisuusriski.”* Vastaajat ajattelevat myös, että asenteita tulisi ohjata enemmän turvallisuusmyönteisiksi työturvallisuuden kehittämiseksi: *”Jos uskotaan, että esimerkiksi muutos vaikeuttaa työn tekemistä, eivät henkilöt ole motivoituneita kehittämään.”*

Kysymys 9: *Miten asenteisiin voitaisiin vaikuttaa?*

Kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, miten asenteisiin voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan satamassa. Vastaajien mielestä tehokas tapa muokata asenteita on motivointi ja esimerkkinä toimiminen. Lisäksi vastaajat uskovat, että koulutuksella voidaan varmistaa henkilöstön riittävä turvallisuusosaaminen ja esimerkiksi vierailuilla muihin organisaatioihin saataisi lisää tietoa ja ymmärrystä

turvallisuuden merkityksestä, kun nähtäisi, miten asiat muualla tehdään. Vastaajat korostavat myös parempien ohjeistuksien luomista, joilla voitaisiin luoda paremmat työolot työpaikalle, mikä taas puolestaan johtaisi positiivisten kokemusten kautta parempaan asenteeseen työturvallisuutta kohtaan. Toisaalta vastaajat esittävät myös, että jo pelkkä asioista puhuminen ja niiden tapetilla pitäminen ajan kanssa tulee vaikuttamaan turvallisuusasenteisiin.

3.4 Satama: Haastattelut

Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta kehitettiin haastattelurunko, jolla pyrittiin hankkimaan lisää laadullista tietoa täydentämään tutkimuksen tuloksia. Tässä tutkimuksen kvalitatiivisessa osuudessa haastateltiin neljää henkilöä - kahta työntekijöiden edustajaa sekä kahta toimihenkilöiden edustajaa Raahen tehtaan satamassa. Henkilöiden taustat eroavat toisistaan laajasti, mutta eivät ole erityisessä tarkastelussa tässä tutkimuksessa. Haastatteluiden tulokset ja haastateltavien vastaukset käsitellään kysymysjärjestyksessä.

3.4.1 Turvallisuuden koettu toteutuminen satamassa

Kysymys 1: *Sataman turvallisuustilastot ja kyselytutkimus esittävät, että sataman työturvallisuuden taso on kehittynyt vuosien varrella. Miten turvallisuus on mielestäsi kehittynyt käytännössä?*

Haastateltavat toteavat, että sataman työturvallisuus on kehittynyt kokonaisvaltaisesti paremmaksi, mutta joissakin asioissa on selvää kehittämistä vielä nykyisilläänkin. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työskentelystä on tullut turvallisempaa heidän työsuhteensa aikana. Erityisesti nykytilassa haastatellut kehuvat asioiden esille ottamisen helppoutta, turvallisuudesta keskustelemista, lisääntyntä turvallisuusraportointia, kehittyneitä työvälineitä ja sitä, että ennen työvuoron alkua keskustellaan tehdyistä turvallisuushavainnoista ja turvallisuuteen liittyvistä tekijöistä, jolloin tieto välittyy koko työporukalle. Haastatellut nostavat myös esille, että vuosien aikana satamassa käytetyt työmenetelmät sekä työnsuunnittelu ovat selvästi kehittyneet paremmiksi ja turvallisemmiksi. Esimiesten ja työntekijöiden välistä eroa turvallisuusasenteissa on myös onnistuttu kiristämään erään haasteltavan mielestä viimeisten vuosien aikana.

Toisaalta haastateltavat myös huomioivat, että sataman turvallisuudessa on kehittämistä vielä nykyisilläänkin. He kokevat, että tiettyihin turvallisuuteen liittyviin asioihin ja ongelmakohtiin voitaisiin puuttua tehokkaammin kuin nykyään. Vaikka työpaikan yleinen turvallisuus on kehittynyt vuosien aikana, korostetaan paikoittain huonoja asenteita turvallisuuteen liittyen: ”Asenteet pitäisi saada muuttumaan parempaan

suuntaan, että varsinainen turvallisuus saataisi kehittymään.” Myös muutosvastarintaa on havaittu turvallisuuteen ja uusiin työmenetelmiin liittyen.

Kysymys 2: *Onko turvallisuudesta keskustelu ja turvallisuuden priorisointi lisääntyneet työsuhteesi aikana? Miten se näkyy käytännössä?*

Kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että turvallisuudesta keskustelu on selvästi lisääntynyt työpaikalla. Haastatellut erityisesti kehuvat ennen työpäivän alkua pidettäviä turvallisuushetkiä, joissa käsitellään tehtyjä turvallisuushavaintoja ja turvallisuutta työpaikalla yleisesti. Haastatellut näkevät myös, että turvallisuudesta on tullut tehtäällä selkeä prioriteetti: *”Pyritään selkeästi pistämään turvallisuus, tehokkuuden edelle työnteossa.”*

Toisaalta turvallisuudesta keskustelemisen lisääntyminen tuntuu johtavan haastateltavien mielestä *”turvallisuusähkyyn”* erityisesti työntekijöiden puolella. Turvallisuudesta puhutaan paljon ja usein käsiteltävät asiat koetaan pilkun viilaamiseksi. Turvallisuuskeskustelua on kuitenkin pyritty viemään tavoitetta palvelevampaan suuntaan, jottei tällaista *”turvallisuusähkyä”* pääsisi tapahtumaan. Haastateltavat näkevät myös, että turvallisuudesta keskusteleminen on hyvä asia, mutta sellaiset korjaavat toimenpiteet, jotka vaatisivat rahallista investointia jäävät usein tekemättä.

Kysymys 3: *Puututaanko turvallisuuden ongelmakohtiin mielestäsi riittävän tehokkaasti?*

Haastateltavien kesken on selkeä mielipide, että turvallisuuden ongelmakohtiin puuttuminen tapahtuu usein riittävän nopeasti. Varsinainen ongelmakohtien tutkiminen tapahtuu nopeasti, mutta usein korjaavat toimenpiteet ovat joko liian hitaita tai jäävät syystä tai toisesta tekemättä kokonaan. Haastellut kokevat, että sellaiset korjaavat toimenpiteet, jotka vaatisivat rahallista investointia usein jäävät taka-alalle.

Toisaalta haastateltavien joukossa ollaan myös sitä mieltä, että havaitut ongelmakohdat poistetaan tai korjataan heti, kun ne on tutkittu. Näin esimerkiksi rikkonaisten portaikkojen kohdalla, jolloin alue eristetään ja portaat korjataan tai korjautetaan.

Haastatellut toivovat myös, että työntekijät pitäisivät parempaa huolta toisistaan ja toistensa tekemisistä. Nykyisillään puututaan ilmeisiin vaaroihin, mutta pienemmiksi koettuihin riskeihin puututaan harvemmin.

Kysymys 4: *Kyselyyn vastanneiden mielestä 0-tapaturmaa on uskottavampi tavoite satamassa kuin muualla tehtaalla. Mistä tämä voisi johtua?*

Haastateltavat korostavat sataman työturvallisuuden hyvää tasoa ja sitä, että turvallisuudesta keskustellaan paljon. Työtä tehdään porukassa ja toisista pidetään huolta: ”Toinen saattaa huomata riskejä, mitä toinen ei välttämättä huomaa.” Työskentely satamassa ei ole jatkuvaa prosessimaista työtä, vaan vaihtelevaa, mikä tuo mukanaan omat turvallisuuteen liittyvät riskinsä, mutta haastateltavat kuitenkin kehuvat sataman työturvallisuutta vaarallisesta, jatkuvasti muuttuvasta työskentely-ympäristöstä huolimatta. Sattuvia tapaturmia, vahinkoja yms. pidetään vähäisinä huomioiden jatkuvasti muuttuvan työympäristön ja sen riskien määrän ja vakavuuden. Haastatellut korostavat, että sattuneet tapaturmat ovat enemmän pieniä kuin suuria, ja että ne pääasiassa liittyvät työympäristön havainnointiin: ”Jos turvallisuuden havainnointi ympäristössä saataisi kehittymään entistä enemmän, pystyttäisi saavuttamaan 0-tapaturmaa -tavoite.” Haastatellut näkevät myös, että työturvallisuuden yleinen taso on korkeampi kuin tehtaan muilla osastoilla tai verrattaessa muihin vastaaviin satamiin Suomessa.

Toisaalta 0-tapaturman saavuttamista hankaloittavia tekijöitä haastateltavien mielestä ovat muun muassa määräaikaisten työntekijät, kesätyöntekijät ja muut satamassa epäjatkuvasti työskentelevät henkilöt, joilla turvallisuusosaaminen, -asenteet ja kokemus eivät yllä samalle tasolle kuin vakituisilla työntekijöillä. Haastatellut painottavat, että erityisesti turvallisuusasenteiden merkitystä tulisi korostaa työhönoton yhteydessä, jotta voitaisiin mahdollistaa oikeanlaisten henkilöiden palkkaaminen.

Kysymys 5: *Miten uskot turvallisuuden kehittyvän lähitulevaisuudessa? Onko kehitysehdotuksia?*

Haastateltavat uskovat yksimielisesti, että sataman turvallisuus tulee kehittymään entistä paremmaksi tulevaisuudessa, mutta töitä on myös tehtävä sen eteen. Turvallisuuden

kehittämisessä haastatellut korostavat turvallisuudesta keskustelua, rauhallisuutta ja toisista huolehtimista. Koska satamatyö on paljolti ryhmätyöskentelyä, nähdään, että yhteishengellä ja myös toisen turvallisuudesta huolehtiminen on korostuneessa asemassa. Haastatellut uskovat myös, että turvallisuus ja turvallisuusasenteet tulevat kehittymään sataman henkilöstömurroksen myötä. Nuoret ”kasvavat” työntekijät ovat todennäköisempiä oppimaan nykyaikaisempia turvallisempia toimintatapoja, menetelmiä yms. verrattaessa vanhempaan sukupolveen, joiden pitäisi oppia pois vanhoista toimintamenetelmistä.

Selkeitä kehitysehdotuksia ei haastateltavilta paljoa löydy, mutta painotetaan asenteiden ja yhteisen ilmapiriin merkitystä turvallisen työskentelyn kannalta. Yhden haastateltavan mielestä henkilöstön turvallisuusasenteet tulisi saada kehittymään, jos on tarkoitus yrittää kehittää koko sataman turvallisuusasioita. Toisaalta haastatellut näkevät, että rutiininomainen työskentely tekee hallaa sataman turvallisuudelle ja turvallisuuden havainnoinnille: *”Tuttu ympäristö tuntuu turvalliselta ja riskit jäävät siten helposti huomioimatta.”*

3.4.2 Turvallisuuskulttuuri ja -asenteet

Kysymys 1: *Onko iällä mielestäsi vaikutusta turvalliseen toimintaan ja siihen, miten turvallisuuteen suhtaudutaan?*

Haastateltavat toteavat, että iällä on jonkinlaista vaikutusta turvalliseen toimintaan, mutta ei voida suoraa yleistää. Vanhemmat suuret ikäryhmät korostuvat esimerkiksi muutosvastarinnassa, mutta on myös hyvin turvallisuuteen orientoituneita työntekijöitä: ”Nuoremmissa työntekijöissä esiintyy myös turvallisuudesta välinpitämättömyyttä.” Vanhoilla ikäryhmillä voi olla vaikeaa oppia pois opituista toimintamenetelmistä ja rutineista.

Toisaalta, vaikka haastatellut näkevät, että vanhemmat ikäryhmät korostuvat muutosvastarinnassa todetaan myös, että vanhemmilla henkilöillä on enemmän kokemusta turvallisuudesta ja erityisesti työpaikkakohtaisista riskeistä ja työmenetelmistä. Lisäksi haastatellut toteavat, että ikä tuo mukanaan tiettyä rauhallisuutta ja luottamista omaan tekemistään: ”Usein vahinko tapahtuukin hötkyilyssä ja työssä oikomisessa.”

Kysymys 2: *Miten omat turvallisuusasenteesi ovat kehittyneet vuosien varrella? Mistä muutos voisi johtua?*

Jokainen haastateltu kokee, että heidän omat turvallisuusasenteensa ovat kehittyneet huomattavasti työsuhteensa aikana. Myös työkavereiden turvallisuusasenteisiin on pyritty vaikuttamaan tavalla tai toisella. Turvallisuudesta keskusteleminen on lisääntynyt huomattavasti ja turvallisuudesta pidetään myös enemmän huolta. Liikkuminen ja työn tekeminen on kehittynyt selkeästi niin, että enää ei oikaista vaan kuljetaan oikein ja turvallisesti. Haastatellut pyrkivät vaikuttamaan myös muiden turvallisuusasenteisiin esimerkiksi toiminnalla: ”Enää ei hävetä puuttua turvallisuuteen.”

Turvallisuusasenteiden muutosta parempaan suuntaan selitetään muun muassa suoritetuilla turvallisuuskoulutuksilla ja jo pelkästään silläkin, että turvallisuudesta keskustellaan avoimesti ja rakentavasti työpaikalla. Myös työskentelytiimiltä haetaan

mielipiteitä ja näkemyksiä keskustelun kautta. Tällöin turvallisuudesta huolehtiminen ja keskustelu eivät jää ainoastaan työnjohtajien varaan.

Kysymys 3: *Uskotko turvallisuusasenteiden ja turvallisuuskulttuurin parantuvan satamassa entisestään tulevaisuudessa?*

Haastateltavat uskovat, että sataman turvallisuusasenteet tulevat kehittymään lähes vääjäämättä tulevaisuudessa: ”Muutos tulee, mutta miten se tulee, on vielä auki.” Haastatellut uskovat myös, että iän myötä nuorten henkilöiden turvallisuusosaaminen ja asenteet turvallisuutta kohtaa tulevat kehittymään. Samalla heidän käyttäytyminsä rauhoittuu ja omaa työympäristöä havainnoidaan paremmin.

Kysymys 4: *Oletko saanut ylimääräistä turvallisuuskoulutusta? Millaista?*

Suurin osa haastateltavista on saanut ylimääräistä turvallisuuskoulutusta työturvakorttikoulutuksen lisäksi, mutta yksi haastateltu on käynyt vain vaaditut koulutukset. Haastateltujen kesken on käyty useita erilaisia turvallisuuskoulutuksia ja kursseja. Muun muassa on käyty työturvallisuuden johtamisen kursseja, ensiapukoulutuksia ja riskien kartoitus koulutuksia.

Kysymys 5: *Osa kyselyyn vastaajista on sitä mieltä, että kaikkia turvallisuushavaintoja ja ongelmakohtia ei raportoida. Miten voitaisiin edesauttaa raporttien tekemistä?*

Haastatellut perustelevat raportoinnin tekemättä jättämistä muun muassa tietokoneiden käytön vaikeudella erityisesti vanhempien henkilöiden kohdalla. Haastatellut toivovat, että kaikille henkilöille annettaisi kunnon opastus turvallisuusraportoinnin tekemisestä. Haastatellut ehdottavat myös, että työpäivän viimeisellä tauolla varattaisi selkeä aika turvallisuusraporttien täyttämiseksi. Tällöin asia pysyisi tuoreena mielessä. Lisäksi haastatellut toivovat, että työntekijälähtöinen raportointi saataisi lisääntymään, jotta tieto saataisi nopeammin, tarkemmin ja havainnoitsijan omin sanoin. Haastatellut huomioivat myös, että raportoinnin tekemisessä ongelma on luultavammin ajankäytännöllinen. Nykyisillään raportointi pitäisi tehdä työntekijöiden taukojen aikana, milloin työntekijöillä on usein muuta tekemistä. Raportointi pitäisi saada mahdolliseksi työaikana

esimerkiksi turvallisuusraportointiin tarkoitetulla tabletti- tai mobiililaitteella varsinaisella työpisteellä. Toisaalta haastatellut huomioivat myös, että kaikkia työntekijöitä ei kiinnosta tehdä raportteja, koska he kokevat, ettei korjaavia toimenpiteitä tehdä.

Kysymys 6: *Onko turvallisuusraportointi mielestäsi liian vaivalloista tai mutkikasta? Miten turvallisuusraportointia voitaisiin helpottaa?*

Haastateltavien joukossa on henkilöitä, joiden mielestä raportointi ei ole nykyisillään liian mutkikasta, mutta osan mielestä järjestelmää voitaisi yksinkertaistaa paljonkin, jotta siitä saataisi helposti lähestyttävämpi. Haastatellut myös toivovat, että raporttien tekeminen tuotaisi osaksi työaika ja pois työntekijöiden taukoajalta. Haastatellut esimerkiksi ehdottavat edellä mainittua turvallisuusraportointiin tarkoitettua tablettia tai mobiililaitetta työpisteillä.

Kysymys 7: *Kyselytutkimuksessa käy ilmi, että satamassa otetaan turvallisuusriskejä harvoin, mutta niitä kuitenkin otetaan. Miksi riskejä mielestäsi otetaan?*

Haastateltavien mielestä selkeästi merkittävin syy turvallisuusriskien ottamiseen on työssä oikominen ja tekemisen nopeuttaminen: ”Jostain syystä riskeerataan oma turvallisuus työn teon nopeuttamiseksi.” Joissain tilanteissa riskien ottaminen onkin yleistä ja haastatellut toivovatkin, että työntekijät puuttuisivat helpommin myös pieneksi arvioitaviin riskeihin: ”Ilmeisesti vaaralliseen toimintaan puututaan, mutta tiettyihin, pieniksi arvioituihin riskeihin ei välttämättä. Ei mahdollisesti kehdata puuttua.”

Kysymys 8: *Onko työkaverin huomauttaminen helppoa satamassa? Ilmapiiri?*

Lähes kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että huomauttaminen on hyvin helppoa satamassa, koska osastolla vallitsee hyvä ilmapiiri: ”Tavallisesti ei oteta juuri nokkiinsa, jos joku huomauttaa.” Toisaalta haastatellut näkevät myös, että nuoremman on usein vaikeampaa huomauttaa vanhempaa työntekijää ja vastaavasti vanhemman on helpompaa huomauttaa nuorempaa. Satamatyötä tehdään ryhmissä, työporukka on suuri ja värikkäitä persoonia löytyy joka vuorosta. Kuitenkin ryhmän keskeinen dynamiikka on hyvää:

”Kitkaa työntekijöiden kesken on kovin vähä ja jos sitä on, työ pystytään hoitamaan siitä huolimatta.”

Kysymys 9: *Miten pystyttäisi paremmin motivoimaan turvalliseen toimintaan ja toimintatapoihin?*

Työntekijät pitäisi saada näkemään hyvän, turvallisen toiminnan edut. Haastateltavat ehdottavat esimerkiksi pieniä rahallisia korvauksia jatkuvasta turvallisesta toiminnasta ja turvallisuushavaintojen tekemisestä. Pitäisi myös varmistaa, että tehtyihin turvallisuusraportteihin ja havaittuihin ongelmiin tehtäisiin korjattavat toimenpiteet mahdollisimman nopeasti, jotta myös työntekijät huomaisivat raporttien oleellisuuden turvallisuuden kehittämisessä. Haastatellut esittävät myös yhteisiä reissuja motivoiviksi palkkioiksi jatkuvasta turvallisesta toiminnasta.

Kysymys 10: *Onko turvallisuusasenteilla ja koetulla turvallisuuden tasolla mielestäsi yhteyttä?*

Haastateltavien mielestä turvallisuusasenteilla on selkeä yhteys työpaikan turvallisuuden tasoon: *”Jos turvallisuusasenne on pielessä, oikaistaan ja ollaan piittaamattomia. Vastaavasti hyvät turvallisuusasenteet johtavat turvallisempaan käyttäytymiseen, joka luo turvallisemman työympäristön.”* Haastatellut ovat selkeästi sitä mieltä, että hyvät turvallisuusasenteet luovat korkean turvallisuuden tason, joka taas vaikuttaa siihen, että myös satama työympäristönä koetaan turvalliseksi.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tutkimuskysymykset

Kyselytutkimuksesta ja haastatteluista saatujen empiiristen tietojen ja käsitellyn teorian avulla pystytään vastaamaan tutkimukselle aiemmin määritettyihin tutkimuskysymyksiin:

1) Millainen on työturvallisuuden taso satamassa?

Satamaan tehdyn kyselytutkimuksen sekä sitä täydentävien haastattelujen perusteella voidaan lyhyesti arvioida, että henkilöstö pitää sataman työturvallisuuden tasoa korkeana. Kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä selkeästi suurin osa arvioikin sataman työturvallisuuden tason hyväksi, ellei jopa erinomaiseksi. Tätä vahvistaa haastatteluissa ilmi tullut arvio siitä, että Raahen tehtaan sataman turvallisuus on merkittävän hyvällä tasolla verrattaessa paitsi muihin tehtaan osastoihin, myös valtakunnallisesti muihin vastaaviin satamiin, kuten tulee esille esimerkiksi vertailtaessa Raahen sataman tapaturmatunnuslukuja valtakunnallisiin Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019b) julkaisemiin lukuihin. Nämä havainnot antavat viitteitä siitä, että sen lisäksi, että henkilöstö itse kokee ja arvioi työturvallisuuden tason korkeaksi satamassa, se myös tilastojen ja haastatteluiden pohjalta vaikuttaa olevankin sitä.

Kyselytutkimukseen vastanneiden mielestä työturvallisuuden taso on myös kehittynyt selkeästi heidän työsuhteensa aikana, ja erityisesti kehutaan turvallisuudesta keskustelua, turvallisuusraportoinnin lisääntymistä ja omien vastuiden kantamista osana turvallista työskentelyä. Myös haastattelut ja niistä saatu tieto varmentavat kyselyn tuloksia. Haastateltujen mielestä edellä mainittujen lisäksi selkeää kehitystä vuosien aikana on tapahtunut käytetyissä työmenetelmissä sekä työvälineissä. Työturvallisuuden tasosta ja sen kehittymisestä vuosien aikana kertovat myös sataman turvallisuustilastot (ks. 3.2.). Sataman turvallisuustilastoja tarkasteltaessa viimeisten vuosien ajalta huomataan, että vaaratilanneilmoitukset ja turvallisuushavainnot ovat moninkertaistuneet viiden vuoden aikana, mikä kertoo siitä, että työntekijät tarkkailevat ympäristöään paremmin kuin aiemmin ja raportoivat huomaamistaan ongelmakohtista. On toki myös mahdollista, että

vaaratilanteita on ollut ja turvallisuushavaintoja on tehty aiemminkin, mutta ne ovat syystä tai toisesta jätetty raportoimatta. Tarkastelujaksona raportoinnin määrä on kuitenkin selkeästi kasvanut. (SSAB 2020e) Turvallisuusraportoinnin lisääntynyt määrä kielii siitä, että henkilöstön turvallisuusasenteet ovat kehittyneet ja organisaation turvallisuusjohtamisen tavoitteet ovat alkaneet realisoitua vuosien aikana.

Kyselytutkimuksen ja haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että sataman turvallisuusjohtaminen on onnistunut ainakin 'ihmisten johtamisen' osa-alueella hyvin (ks. Kuva 2) (Mannermaa 2018, s. 71). Turvallisuusasioista keskustellaan paljon työryhmissä ja työntekijöiden ja esimiesten välillä. Sataman henkilöstö tuntee työhönsä liittyvät riskitekijät ja pyrkii turvalliseen ja kehittyvään toimintaan työssään. Myös uusia toimintaohjeita ja työnsuunnittelua on kehuttu haastatteluiden yhteydessä, mikä kertoisi myös, että turvallisuusjohtamisen 'asioiden johtamisen' osa-alueella asiat ovat myös hyvällä tasolla nykyisillään. Haastatteluiden ja kyselytutkimuksen perusteelta voidaankin todeta, että ainoa turvallisuusjohtamisen osa-alue, jossa huomataan puutteita, on 'johdon toiminta' -osa-alue. Tämä korostuu erityisesti haastatteluiden kohdalla, joissa ilmeni, että sellaiset korjaavat toimenpiteet jäävät usein tekemättä, jotka vaatisivat rahallista investointia tai muita resursseja. Resurssien järjestäminen on osa turvallisuusjohtamisen 'johdon toiminta' -osa-alueetta. Koska tavoitteet ovat myös osa 'johdon toiminta' -osa-alueetta voidaan nähdä myös, että epäröinti 0-tapaturmaa -tavoitteen uskottavuudesta kuuluu osaltaan tähän.

0-tapaturmaa -tavoitteeseen liittyen, hieman yli puolet kyselytutkimukseen osallistuneista pitää sitä uskottavana sataman nykyisen turvallisuuden tason valossa, mutta epäuskottavampana koko tehtaan mittakaavassa. Tähän liittyen haastatellut korostavat nimenomaan sataman korkeaa turvallisuuden tasoa muihin osastoihin ja Suomen muihin satamiin verrattuna. Korkeaa tasoa perustellaan muun muassa sillä, että työtä tehdään sellaisissa ryhmissä, joissa toisista pidetään huolta ja yleinen ilmapiiri on hyvä, ellei erinomainen. Haastatellut korostavat ryhmässä tekemisen merkitystä erityisesti havainnoinnissa, koska työkaverit saattavat huomata riskejä, jotka voisivat itseltä jäädä huomaamatta. Toisaalta haastateltavat painottavat myös sataman jatkuvasti muuttuvaa työympäristöä, joka ikään kuin pakottaa henkilöstön tarkkailemaan ympäristöään korostuneesti. Tällaisessa työympäristössä työnteon on vaikeaa rutinoitua, jolloin myös

turvallisuushavainnointi pysyy paremmalla tasolla. Reiman ja muut (2008) korostavatkin kirjassaan työympäristön ja organisaation toimintaan liittyvien riskien ymmärtämistä ja pyrkimistä turvallisempaan ja kehittyvään toimintaan jokapäiväisessä työssä osana hyvää turvallisuuskulttuuria. Toisista työntekijöistä huolehtiminen ja työympäristön havainnointi viestivät hyvästä turvallisuuskulttuurista, mikä onkin yksi tärkeimmistä tekijöistä kokonaisvaltaisen työturvallisuuden luomisessa ja kehittämisessä. Turvallisuuskulttuuriin ja sen tasoon satamassa keskitytään kuitenkin tarkemmin myöhemmin.

Merkittävä osa työturvallisuuden kehittymistä satamassa on turvallisuuden entistä selkeämpi priorisointi ja turvallisuudesta puhumisen lisääntyminen paitsi työryhmissä, myös työntekijöiden ja esimiesten välillä. Enemmistö kyselytutkimukseen vastanneista onkin sitä mieltä, että turvallisuudesta keskustellaan työpaikalla nykyisellään riittävästi. Tämä on erityisen korostunutta vanhempien ikäryhmien kohdalla, ja tähän liittyykin haastatteluissa esiin noussut ”*turvallisuusähky*” -ilmiö, jossa turvallisuusasioista keskustellaan paikoittain jopa liian paljon tai huomio keskittyy pieneksi arvioituihin asioihin. Kuitenkin niin kyselyyn vastanneet, kuin haastatellutkin huomioivat lisääntyneellä keskustelulla saavutetut edut, kuten se, että asioista on yleisesti helpompaa keskustella, väärin tekevää on helpompaa huomauttaa ja turvallisuus säilyy osana jokapäiväistä tekemistä. Henkilöstön sisällyttäminen ja se, että turvallisuus ja siihen liittyvät vastuut ja velvollisuudet tiedostetaan organisaation joka tasolla, onkin merkittävä osa turvallisuusjohtamista ja sen toteuttamista. Kuten Mertanen (2015) kirjassaan kertoo, on lähes mahdotonta saavuttaa turvallisuusjohtamisen asettamia tavoitteita, jos henkilöstö ei ole riittävän kyvykäs, motivoitunut tai oikein asennoitunut niitä kohtaan (Mertanen 2015, s. 39). Tämän vuoksi lieneekin mielekästä pyrkiä siihen, että ”*turvallisuusähky*” -ilmiötä ei pääsisi tapahtumaan eikä turvallisuuteen ”*kyllästytättäisi*,” vaan se pidettäisi osana omaa tekemistä ja tiedostettaisi sen merkitys myös koko organisaation turvallisuuden tason ja sen kehittämisen kannalta.

Kaikki tutkimuksessa saatu tieto turvallisuuden tasosta satamassa ei kuitenkaan ole positiivista. Edellä mainittiinkin jo huoli siitä, että investointeja vaativia korjaavia toimenpiteitä ei välttämättä aina tehdä tai niiden tekeminen vie merkittävästi aikaa. Arvioidaan, että hidas reagointi turvallisuusraportoinnissa ilmeneviin ongelmakohtiin

heikentää myös henkilöstön näkemää yhteyttä raportoinnin ja korjaavien toimenpiteiden välillä, ja siten saattaa myös vaikuttaa raportoinnin tärkeyteen henkilöstön silmissä. Tämän lisäksi kyselyyn vastanneet henkilöt painottavat, että usein verraten pieniin asioihin keskittyminen turvallisuudessa vie huomion isommilta ongelmakohdilta. Tutkimuksessa kenties eniten esille noussut ongelma-kohta turvallisuuteen liittyen on tyytymättömyys satamassa käytössä olevaan suojavaatetukseen. Toisaalta haastateltavat erityisesti painottavat myös tarvetta kehitykselle henkilöstön turvallisuusasenteissa ikäryhmästä riippumatta esimerkiksi turvallisuuskoulutuksilla. Kuitenkin kyselytutkimuksessa suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu turvallisuuskoulutus on nykyisellään riittävää, vaikka yhteys ylimääräisen turvallisuuskoulutuksen ja parempien turvallisuusasenteiden, -osaamisen ja -tietoisuuden välillä myös tiedostetaan. Tätä yhteyttä ja sen merkitystä koko turvallisuuskulttuurin ja yleisen turvallisuustason kehittämisessä korostavat myös teoksissaan Sutherland (2000) sekä Burke, M. (2011) (ks. 2.4). Molemmat korostavat turvallisuuskoulutuksen merkitystä paitsi turvallisuusosaamisen kehittämisen myös turvallisuusasenteiden ohjaamisen kannalta. Asenteiden muuttaminen on kuitenkin aikaa vievä prosessi ja siinä kannattaakin huomioda esimerkiksi Helkaman (2007) esittämät kolme asenteiden ohjaus taktiikkaa (ks. 2.3.3) (Helkama 2007, s. 206–210).

Kaikesta huolimatta sataman henkilöstö myös uskoo työturvallisuuden tason kehittyvän vielä tulevaisuudessakin tavalla tai toisella. Uskotaan, että muutos on väistämätöntä ja, että erityisesti ajan myötä tapahtuva henkilöstömurros tulee aiheuttamaan suuria muutoksia myös työturvallisuuden kohdalla, kun organisaation ikärakenne kokee muutoksen. Samalla myös korostetaan iän merkitystä turvallisessa toiminnassa. Ikä tuo mukanaan tiettyä rauhallisuutta, osaamista ja totta kai kokemusta. Tämän vuoksi uskotaan, että ajan myötä myös organisaation nuoremmat henkilöt tulevat kasvamaan entistä paremmiksi, turvallisemmiksi työntekijöiksi. Toisaalta uskotaan myös, että sataman turvallisuus tulee kehittymään, kun toimintatapoja ja työskentely menetelmiä ohjataan turvallisempaan suuntaan. Tähän liittyy vahvasti työtehtävien suunnitteleminen ja tarkempi ohjeistaminen, joka kuuluukin Suomen työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuuksiin ja on oleellinen osa sellaisten puitteiden luomista, jossa henkilöstön on turvallista työskennellä (Finlex 2002). Kuitenkin tutkimukseen osallistuneet henkilöt korostavat myös turvallisuusasenteiden merkitystä koko

turvallisuuden kehittämisen kannalta tulevaisuudessa. Muutos lähtee oikeasta asenteesta ja on siten oleellinen osa paitsi turvallisuuskulttuurin, myös koko turvallisuuden tason kehitystä. Konkreettisia kehitysehdotuksia ilmeni esimerkiksi turvallisuusraportointiin liittyen. Toivottaisiin, että raportointijärjestelmästä saataisiin yksinkertaisempi ja, että raportointi olisi mahdollista mobiililaitteilla. Haastatteluissa tuli ilmi myös ehdotus turvallisuusraportointiin tarkoitetun tabletilaitteen hankkimisesta varsinaisille työpisteille, jotta raportointi voitaisiin tehdä työntekijöiden taukoajan sijasta työajalla. Ehdotetaan myös ylimääräistä turvallisuuskoulutusta turvallisuusasenteiden kehittämiseksi, mikä on ristiriidassa kyselytutkimuksessa saatuihin vastauksiin, että nykyinen vaadittu turvallisuuskoulutus on riittävää.

2) Millainen on turvallisuuskulttuurin ja henkilöstön turvallisuusasenteiden nykytila tehtaan satamassa?

Koska turvallisuuskulttuuri voidaan nähdä organisaation johdon ja henkilöstön turvallisuussuhtautumisten luomana kokonaisuutena, turvallisuusasenteilla on koko turvallisuuskulttuurin ja sen kehittämisen kannalta suuri merkitys. Reiman ja muut (2008) kuvaavatkin turvallisuuskulttuuria organisaation kykynä ja tahtona huolehtia paitsi turvallisuuden toteutumisesta, myös kehittämisestä organisaation joka tasolla (Reiman ym. 2008, s. 48–49). Tähän liittyen kyselytutkimuksen ja haastatteluiden pohjalta voidaan arvioida yleisesti, että turvallisuusasenteet ja siten myös turvallisuuskulttuuri ovat nykyiselläänkin varsin hyvällä tasolla satamassa. Tätä voidaan todentaa paitsi tutkimuksesta saaduilla tiedoilla, myös sataman turvallisuustilastoilla vuosilta 2015–2019. Laitisen (2009) mukaan turvallisuusraportoinnin määrällä on suora yhteys turvallisuusasenteisiin ja erityisesti ennakoiviin turvallisuuden mittareihin liittyvä turvallisuusraportointi viestii hyvästä organisaation sisäisestä turvallisuuskulttuurista ja siitä, että turvallisuusjohtamisen tavoitteet on sisäistetty (Laitinen ym. 2009, s. 267). Sataman turvallisuustilastoista nähdään, että turvallisuusraportointi on hyvästä lähtötasostaankin huolimatta ollut jatkuvassa nousussa vuosien aikana. Esimerkiksi turvallisuushavaintojen ja vaaratilanneilmoitusten määrä on moninkertaistunut tarkastelujakson aikana, mikä kertoo siitä, että henkilöstö on sisäistänyt organisaation turvallisuustavoitteet paremmin, heidän turvallisuustietoisuutensa on kasvanut ja asenteet turvallisuutta kohtaan ovat parantuneet. (SSAB 2020e)

Kuitenkin kyselytutkimuksen perusteella nähdään, että vain noin puolet vastaajista on sitä mieltä, että turvallisuusraportointi hoidetaan aina täysin oikein. Haastatteluiden pohjalta todetaan tämän johtuvan siitä, että osa raportoinnista jätetään tekemättä joko siksi, että turvallisuusriski tai ongelmakohta arvioidaan niin pieneksi, ettei viitsitä vaivautua, tai, että ei nähdä hyötyä raportin tekemisessä, koska sen korjaamiseen ei löydy resursseja kuitenkaan. Lisäksi raporttien tekemättä jättämistä perustellaan myös puuttuvalla osaamisella tietokoneiden käytössä sekä ajankäytön ongelmilla. Tähän liittyy aiemmin mainittu ongelma, että nykyisillään turvallisuusraportointi täytyy tehdä työntekijöiden taukoajalla, jolloin heillä ei kenties ole samanlaista intoa raporttien kirjoittamiseen. Haastatellut henkilöt toivovatkin, että raporttien täyttäminen vietäisi osaksi työaikaa esimerkiksi hankkimalla turvallisuusraportointiin tarkoitettu tabletilaite varsinaiselle työpisteelle. Lisättäköön, että tehtaalla käytössä oleva Safety Tool-järjestelmä on haastateltavien mielestä paikoittain turhan jäykkä ja mutkikas. Yksinkertaistetumpi järjestelmä olisi helpommin lähestyttävä, jos myös työntekijälähtöistä raportointia pyritään kasvattamaan tulevaisuudessa. Sen sijaan haastattelujen ja kyselytutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että turvallisuusraportoinnin pohjalta tehtyihin korjaaviin toimenpiteisiin ollaan pääasiassa tyytyväisissä satamassa nykyisellään, vaikka osa henkilöstöstä perusteleekin raportoinnin tekemättä jättämistä päinvastaisella.

Raportointiin liittyen kyselytutkimuksessa selvitettiin, kuinka hyvin sataman henkilöstö kokee ymmärtävänsä työpaikkansa riskit, ja vastaavasti kuinka hyvin uskotaan työkavereiden ymmärtävän työpaikan riskit. Reimanin ja muiden (2008) mukaan turvallisuuskulttuuria voidaankin kuvata paitsi organisaation johdon, myös sen henkilöstön kykynä ja tahtona tuntea millaista turvallinen toiminta on, millaisia riskejä omaan toimintaan liittyy ja miten niitä voitaisiin ehkäistä työpaikan turvallisuuden parantamiseksi (Reiman ym. 2008, s. 48–49). Kyselyn tulosten perusteella nähdään, että selkeästi suurin osa vastaajista kokee ymmärtävänsä työpaikkansa turvallisuusriskit selkeästi, mutta samalla työkavereiden ymmärtämistä ei pidetä yhtä hyvänä. Tämä on syystä tai toisesta erityisen korostunutta nuoremmissa ikäluokissa. Kenties nuoremmat henkilöt kokevat, että vanhempien ikäryhmien vanhat, rutinoituneet toimintatavat aiheuttavat riskejä työnteossa. Tähän liittyen kyselytutkimuksessa ja haastatteluissa selvitettiin tarkennetusti, otetaanko työnteossa turvallisuusriskejä, ja jos otetaan, miksi? Selkeä enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että turvallisuusriskejä otetaan enintään

harvoin ja, jos niitä otetaan, niistä myös huomautetaan asiallisesti. Kuitenkin kyselyyn vastaajien joukossa oli muutama henkilö, joka kokee ottavansa turvallisuusriskejä työssään lähes päivittäin. Riskien ottaminen päivittäisessä työssä on hivenen korostunutta vanhemmissa ikäryhmissä. Haastatteluissa selvisi, että turvallisuusriskien ottamista perustellaan työn nopeuttamisella ja työssä oikomisella. Koetaan, että otettu riski on verraten pieni suhteessa saavutettuun hyötyyn. Toisaalta myös haastatellut henkilöt ovat sitä mieltä, että vaarallisesta työskentelystä ja toimintatavoista huomautetaan toista satamassa helposti - Ilmeisesti työssä oikomista kuitenkin paikoittain katsotaan sormien välistä. Lisättäköön, että haastatteluissa ilmeni myös toivomus muuttaa sataman turvallisuuskulttuuri sellaiseksi, jossa myös pienistä virheistä on mahdollista huomauttaa.

Turvallisuusriskien ottamisessa havaittiin jonkin verran eroavaisuuksia ikäryhmien välillä, minkä vuoksi onkin mielenkiintoista käsitellä myös iän merkitystä turvallisuusasenteiden kannalta. Haastatellut ovatkin yhtenäisesti sitä mieltä, että iällä on varmasti jonkin verran vaikutusta turvalliseen toimintaan ja turvallisuusasenteisiin, mutta ei voida yleistää, koska toisinajattelijoita löytyy joka ikäryhmästä. Kuitenkin haastatellut toteavat myös, että vanhemmat ikäryhmät ovat korostuneita esimerkiksi muutosvastarinnassa. Haastatteluiden pohjalta todetaan, että uudemmat ja nuoremmat työntekijät pystyvät helpommin oppimaan ja sisäistämään nykyaikaisempia, turvallisempia toimintamenetelmiä ja ajatuksia, kuin vanhemmat henkilöt, joille voi olla vaikeaa oppia pois vanhoista toimintamenetelmistä ja rutiineista. Mertanen (2015) toteaa kirjassaan, että ihmisen asenteiden ja käyttäytymisen ohjaaminen ja muuttuminen voivat viedä paljonkin aikaa. Pienin askelin vanhat toimintatavat ja ajatukset kuitenkin pystytään korvaamaan uudemmilla ja nykyaikaisemmilla, samalla nostaen koko turvallisuuden tasoa. (Mertanen 2015, s. 45) Tällaisessa asenteisiin kohdistuvassa muutoksen ohjaamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi Helkaman (2007) esittämiä asenteiden ohjaus taktiikoita (ks. 2.3.3). Esitetyistä kolmesta päätaktiikasta ensimmäinen eli 'jalka oven väliin' -taktiikka voisi olla mielekkäin ja vähiten mielipahaa aiheuttava sataman kaltaisessa ympäristössä. Tällöin pyrittäessä muutokseen henkilöstön toimintamenetelmissä ja asenteissa aluksi pyydetäisiin vähän, jotta voitaisiin myöhemmin saada paljon. Tämä taktiikka perustuukin ajatukseen, että hyväksyessään pienen pyynnön henkilö on jo jollain tasolla asian kannalla ja siten myös todennäköisempi hyväksymään suuremman pyynnön tulevaisuudessa. Toisaalta myös muut asenteen

ohjaus taktiikat voivat olla toimivia satamassa, mutta esimerkiksi harhautus -taktiikka voi aiheuttaa henkilöstössä mielipahaa, koska se perustuu esityksen negatiivisten puolien piilotteluun, kunnes se on jo hyväksytty. (Helkama 2007, s. 206–210) Lisättäköön, että haastatellut toteavat myös, että iällä voi olla myös positiivisia vaikutuksia turvalliseen toimintaan. Vuosien myötä nuoremmat henkilöt saavat lisää kokemusta työympäristöstään, työstään ja turvallisuudesta kokonaisvaltaisesti, minkä myötä myös työturvallisuus todennäköisesti paranee. Todetaan myös, että henkilöstön nuortuminen on lähes väistämätöntä satamassa lähestyvän henkilöstömurroksen myötä, kun suuret ikäryhmät eläköityvät ja korvaantuvat nuoremmilla henkilöillä.

Merkittävä tekijä asenteiden ja käyttäytymisen muuttamisessa turvallisemmaksi on ylimääräinen turvallisuuskoulutus, jota selkeästi suurin osa sataman henkilöstöstä onkin saanut kyselytutkimuksen ja haastatteluiden perusteella. Kyselyyn vastanneet henkilöt toteavat, että ylimääräisellä turvallisuuskoulutuksella on ollut suuri positiivinen vaikutus paitsi heidän turvallisuusosaamiseensa, myös turvallisuusasenteisiin. Turvallisuuskoulutuksen myötä sataman henkilöstö on oppinut ymmärtämään omat vastuunsa työturvallisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä työpaikalla ja se on jopa osittain innostanut turvallisuustyön edistämiseen työpaikalla. Turvallisuuskoulutuksella saatu osaaminen korostuu satamatyössä, koska työtä tehdään ryhmissä. Tällöin pyritään huolehtimaan paitsi omasta, myös työkaverin turvallisuudesta. Oleellinen osa tätä, turvallisuusosaamisen lisäksi, on hyvä työryhmän keskeinen ilmapiiri. Kyselytutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat poikkeuksetta sitä mieltä, että sataman yhteishenki on hyvä ja, että sillä on merkittävä vaikutus turvalliseen työskentelyyn työpaikalla. Nähdään myös, että yhteishengen ja työryhmän asenteiden kehittämisellä pystytään selkeästi vaikuttamaan työturvallisuuteen ja sen kehitykseen myös tulevaisuudessa. Vastaajien mielestä turvallisuusasenteilla onkin ratkaiseva merkitys turvallisuuden kehittämisessä.

Kokonaisuudessaan sataman henkilöstön turvallisuusasenteita voidaan pitää varsin hyvinä. Valtaosa tiedostaa omat vastuunsa turvallisen toiminnan ylläpitämisessä ja tunnistaa työympäristönsä erilaiset riskitekijät. Hyvän yhteishengen myötä myös toisten turvallisesta työskentelemisestä pidetään huolta ja mahdollisista puutteista huomautetaan asiallisesti kasvotusten. Sataman henkilöstö myös tiedostaa ylimääräisen

turvallisuuskoulutuksen vaikutuksen heidän turvallisuusosaamiseensa, -tietoisuuteensa ja -asenteisiinsa. Turvallisuusriskejä työnteossa pyritään pääosin välttämään ja omaa tekemistä, työskentelyä ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti yhteisen turvallisuuden parantamiseksi.

3) Nähdäänkö turvallisuusasenteiden ja koetun turvallisuustason välillä olevan yhteyttä? Mitkä tekijät selittäisivät yhteyttä?

Kuten tutkimukseen osallistuneet henkilöt itsekkin vastasivat: ”Oikea asenne on kaiken lähtökohta.” Näin on myös satamassa. Se, että jokainen kyselytutkimukseen osallistunut henkilö kokee sataman työturvallisuuden nykyisen tason vähintään hyväksi, jollei jopa erinomaiseksi on hyvin todennäköisesti yhteydessä hyviin turvallisuusasenteisiin ja turvallisuusorientoituneeseen työskentelyyn. Hyvät turvallisuusasenteet omaavat työntekijät luovat toiminnallaan myös turvallisen ympäristön. Omia toimintamenetelmiä ja työskentelytapoja pyritään kehittämään jatkuvasti entistä turvallisemmiksi yhteisen hyvän puolesta ja mahdollisia riskitekijöitä pyritään pienentämään. Turvallisuusriskejä ei juuri oteta päivittäisessä työskentelyssä ja työkavereita huomautetaan, jos on huomautettavaa. Hyvät turvallisuusasenteet auttavat luomaan myös turvallisen työympäristön.

Toisaalta turvallisuusasenteita voidaan myös tarkastella asenteiden kolmikomponenttimallin valossa (ks. Kuva 3) ja huomata turvallisuusasenteiden merkitys ja yhteys turvalliseen käyttäytymiseen. Asenteiden kolmikomponenttimalli esittää, että positiivinen tunne tiettyä kohdetta kohtaan, johtaa positiivisiin ajatuksiin kohteesta ja siten olemme myös todennäköisempiä hakeutumaan kanssakäymiseen kyseisen asian kanssa. Turvallisuusasenteiden kohdalla vastaava toimisi käytännössä niin, että kun henkilön asenne turvallisuutta kohti on hyvä ja positiivinen (tunne), hänen ajatuksensa turvallisuuteen liittyen ovat myös positiivisia (kognitio) ja siten hän on myös todennäköisempi pyrkimään turvallisempaan toimintaan (käyttäytyminen). (Erwin & Ahokas 2005, s. 13–14) Tämä tarkastelu todentaa turvallisuusasenteiden ja turvallisen käyttäytymisen välistä yhteyttä ja siten myös asenteiden vaikutusta turvallisuuden tasoon.

On myös todettu, että valtaosa sataman henkilöstöstä on saanut jonkinlaista ylimääräistä turvallisuuskoulutusta ja, että sillä on ollut merkittävä rooli heidän turvallisuusosaamisensa, -tietoisuutensa ja -asenteidensa muodostumisessa ja kehittämisessä. Voidaankin todeta, että ylimääräisellä turvallisuuskoulutuksella on suoraa vaikutus turvallisuusasenteisiin, jotka puolestaan johtavat turvallisuusorientoituneeseen käytökseen työpaikalla ja auttaa luomaan korkeampitasoisen, turvallisemman työympäristön. Tätä yhteyttä painottavat myös Burke, M. ja muut (2011) kirjassaan todeten, että henkilöstön turvallisuusosaaminen ja -asenteet ovat suoraa sidoksissa heidän saamaan turvallisuuskoulutuksen määrään. Korostetaan erityisesti sellaisten koulutusten merkitystä, joissa koulutettava joutuu osallistumaan tekemiseen aktiivisesti. (Burke, M. ym. 2011)

Toisaalta hyvistä turvallisuusasenteista viestii myös turvallisuusraportoinnin paljous ja sen lisääntyminen satamassa. Kuten sataman turvallisuustilastoista nähdään, erityisesti ennakoiva raportointi esimerkiksi turvallisuushavaintojen muodossa on kasvanut moninkertaisesti tarkastelujakson aikana. Tämä viestii turvallisuusasenteiden ja -osaamisen parantumisesta ja siitä, että sataman henkilöstö havainnoi työympäristöään entistä paremmin. (SSAB 2020e) Ennakoivan turvallisuusraportoinnin lisääntyminen erityisesti viestii hyvistä turvallisuusasenteista. Sataman henkilöstö hoitaakin raportoinnin hyvin, joko tehtaalla käytössä olevan Safety Tool -järjestelmän kautta tai suoraan työnjohtajille. Omasta tekemisestä kannetaan vastuuta ja samalla huolehditaan myös muiden toimintatavoista ja turvallisuudesta. Laitinen ja muut (2009) korostavatkin, että ennakoiva raportointi ja sen tärkeys ovat lisääntymässä nykyään, koska reagoivista turvallisuusmittareista saatu tieto alkaa käydä vähäiseksi turvallisuuden kehittämisessä (Laitinen ym. 2009, s. 257). Tämän vuoksi voidaan myös todeta, että hyvät turvallisuusasenteet johtavat lisääntyneeseen työympäristön havainnointiin ja lisääntyneeseen turvallisuusraportointiin, mikä taas vastaavasti johtaa kehittyneempään työturvallisuuden tasoon, koska turvallisuuden ennakoivat mittarit viestivät ongelmakohdista työympäristössä, joihin on mahdollista puuttua eri keinoin.

Realistisen arvioinnin viitekehys on erityisen kiinnostunut mekanismeista, kausaliiteeteista - mikä toimii, kenelle se toimii ja miksi se toimii? (Pawson & Tilley 1997, s. 22-24) Realistista viitekehystä voidaan soveltaa myös, kun arvioidaan Raahen tehtaan

sataman toimintaa. Yllä on käsitelty jo useita tekijöitä, jotka selittävät miksi esimerkiksi työturvallisuuden taso arvioidaan satamassa korkeaksi tai miksi työturvallisuusasenteet ja kulttuuri ovat satamassa hyvällä tasolla. Tähän liittyen halutaan nostaa tiettyjä sataman kohdalla toimineita mekanismeja esille ja arvioida niitä realistisen arvioinnin viitekehyksen valossa. Ensimmäinen sataman kohdalla toiminut mekanismi on **hyvä turvallisuusosaaminen**, johon kuuluu niin turvallisuustietoisuus, kuin ylimääräinen turvallisuuskoulutuskin. Turvallisuusosaaminen sataman kohdalla toimineena mekanismina voidaan nähdä esimerkiksi siten, että sataman turvallisuusraportointi on viime vuosien aikana kasvanut suuresti, mikä kertoo siitä, että sataman henkilöstö havainnoi ympäristöään tehokkaasti turvallisuuden näkökulmasta, mikä vastaavasti myös kielii turvallisuustietoisuuden ja –osaamisen hyvästä tasosta. Tätä voidaan myös todentaa sillä, että suurin osa kyselytutkimukseen vastanneista henkilöistä on saanut ylimääräistä turvallisuuskoulutusta ja kokee itsekin, että sillä on ollut vaikutusta paitsi turvallisuusasenteisiin, myös turvallisuustietoisuuteen ja –osaamiseen. Turvallisuusosaamisella on kokonaisvaltaista vaikutusta sataman turvallisuuden tasoon sekä vallitseviin turvallisuusasenteisiin ja siten koko turvallisuuskulttuuriin. Tällaisen mekanismin uskotaan toimivan samoin myös muunlaisissa ympäristöissä sen luonteesta johtuen.

Toinen sataman kohdalla onnistuneesti toimiva mekanismi realistisen arvioinnin viitekehyksen kannalta voisi olla **hyvä asenne**. Kun toimivana mekanismina nähdään hyvä asenne, sen toimivuutta voidaan todentaa esimerkiksi asenteiden kolmikomponenttimallin avulla ja nähdä, että hyvä asenne turvallisuutta kohtaan, johtaa lopulta myös hyvään, turvallisempaan käyttäytymiseen. Tämä vaikuttaisi olevan tilanne myös sataman kohdalla. Edeltävien arvioiden, kyselytutkimuksen ja haastatteluiden pohjalta sataman turvallisuusasenteet voidaan nähdä vähintäänkin hyvinä, mikä on toisaalta johtanut myös sataman työturvallisuuden tason nousuun vuosien saatossa ja näkyy esimerkiksi siinä, että työturvallisuudesta kannetaan vastuuta työpaikalla. Hyvien turvallisuusasenteiden merkitystä turvallisen toiminnan, turvallisuuskulttuurin ja yleisen työturvallisuuden tason kannalta on käsitelty edellä useassa kontekstissa, ja voidaankin kenties olettaa, että hyvä asenne on yksi menestyksen tekijä turvallisuuden kehittämisessä ympäristössä kuin ympäristössä.

Kenties vielä yksi realistisen arvioinnin kannalta mainittava mekanismi, joka on toiminut satamassa, voisi olla **yhdessä tekeminen**. Kyselytutkimuksen ja haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että satamassa tehtävä työ on paljolti ryhmässä tekemistä. Tällöin muut ryhmän jäsenet pystyvät havainnoimaan ympäristöä ja huomaamaan sellaisia riskejä ja muita tekijöitä, joita ei itse välttämättä huomaisikaan. Yhdessä tekemisen merkitys korostuu myös, kun kyselytutkimuksessa kysyttiin työpaikan ilmapiiriin merkitystä. Lähes jokainen vastaajista oli sitä mieltä, että hyvällä yhteishengellä on vaikutusta myös turvalliseen toimintaan osana työryhmää. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että satamassa kannetaan vastuuta paitsi omasta, myös toisten työntekijöiden tekemisestä. Työtovereita ohjataan turvallisempaan työskentelyyn ja väärin tekevää pyritään huomauttamaan aina. Voitaasiinkin olettaa, että yhdessä tekeminen, hyvä ilmapiiri ja toisista huolehtiminen on yksi niistä mekanismeista, jotka ovat luoneet hyvän koetun työturvallisuuden tason ja myös hyvän turvallisuuskulttuurin satamaan. Toisaalta yhdessä tekeminen voidaan nähdä sellaisena mekanismina, että se ei toimi kaikissa konteksteissa ja työympäristöissä samalla tapaa. Siksi voikin olla mielekästä esimerkiksi tehtaan tapauksessa suorittaa jatkotutkimuksia ja tarkastella, millaiset mekanismit vaikuttavat esimerkiksi tehtaan muilla osastoilla (ks. 4.4).

Edeltävien tarkastelujen pohjalta voidaan todeta, ja vastata määritettyyn tutkimuskysymykseen: Kyllä – turvallisuusasenteilla ja koetulla turvallisuuden tasolla on suora yhteys. Tätä yhteyttä selittävät muun muassa asenteen ja käyttäytymisen välinen yhteys. Hyvä asenne turvallisuutta kohtaan, johtaa turvalliseen käyttäytymiseen, joka puolestaan mahdollistaa turvallisen työympäristön syntymisen ja kehittämisen.

4.2 Kehitysehdotukset

Tutkimuksen perusteella voitaisiin ehdottaa tiettyjä toimenpiteitä, joiden avulla voisi olla mahdollista kehittää henkilöstön asenteita turvallisuutta kohtaan, ja siten vaikuttaa koko vallitsevaan turvallisuuskulttuuriin, joka on merkittävä osa turvallisen työympäristön luomista ja kehitystä:

- Koska tunnistettiin selvä yhteys ylimääräisen turvallisuuskoulutuksen ja parempien turvallisuusasenteiden ja turvallisuusosaamisen välillä on syytä ehdottaa, että turvallisuusasenteiden ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi järjestettäisi enemmän ylimääräistä turvallisuuskoulutusta. Voitaisiin myös arvioida, olisiko paikallaan nostaa vaaditun työturvallisuuskoulutuksen määrää työpaikalla. Oletus on, että ylimääräinen turvallisuuskoulutus, johtaa parempiin asenteisiin, parempaan osaamiseen ja siten auttaa myös luomaan paremman ja turvallisemman työympäristön. Toisaalta myös liika turvallisuuskoulutus tai jopa turvallisuusasioista liikaa puhuminen voi johtaa haastatteluissa esiin nousseeseen ”*turvallisuusähky*” –ilmiöön ja kyllästymiseen. Tämän vuoksi lieneekin mielekästä luoda turvallisuuskoulutukset niin, että ne palvelevat asiaa mahdollisimman tehokkaasti eivätkä ole ns. ”*puhetta puheen vuoksi*.” Tällöin turvallisuuskoulutuksella on myös selkeästi saavutettavaa käytännön hyötyä osallistujille.
- Kyselytutkimuksessa nousi esiin erilaiset keinot motivoida henkilöstöä turvallisempaan työskentelyyn. Useimmiten motivointi käsitetään, jonkinlaisena oikeanlaisen käytöksen palkitsemisena, mutta esimerkiksi rahallisen palkkion sijasta motivointia voitaisiin tehdä esimerkiksi erilaisten turvallisuuskoulutusten tai yhteisten reissujen ja vierailuiden muodossa. Kyselytutkimuksessa saatiinkin ehdotus mahdollisista vierailuista toisiin organisaatioihin, jotta pystyttäisiin näkemään, miten turvallisuusasiat heillä hoidetaan.
- Tutkimuksessa selvisi, että vaikka turvallisuusraportointia tehdään satamassa hyvin, sitä olisi kuitenkin myös mahdollista kehittää. Erityisesti huomion kiinnitti ehdotus turvallisuusraportoinnin mahdollistaminen mobiililaitteilla, jotta raportointi ei olisi niin monimutkaista. Muutenkin ehdotuksena olisi, että raportoinnista tehtäisi mahdollisimman suoraviivaista, jottei henkilöstö jättäisi mahdollisia turvallisuusraporttejaan tekemättä pelkästään sen takia, että se koetaan liian vaivalloiseksi ja monimutkaiseksi. Lisäksi on olemassa vaihtoehto, että turvallisuusraportoinnista myös annettaisi jonkinlainen motivoiva palkkio, kuten esimerkiksi kahvilippu tai pieni rahallinen korvaus, jos raportointi on ollut merkittävää.

- Turvallisuusraportointiin liittyen nousi ehdotus yhden vain turvallisuusraportointiin tarkoitetun tabletilaitteen ottaminen varsinaiseen työpisteeseen. Tällöin turvallisuusraportointi voitaisiin tehdä osana työaika, eikä työntekijöiden taukoajalla. Lienee todennäköisempää, että raportointi hoidetaan nopeammin, jos se on osa työaika. Kun raportointi tehdään nopeasti, työpisteellä saatu tieto on tarkempaa, nopeampaa ja työntekijän omin sanoin kirjattua. Näin on mahdollista myös lisätä työntekijälähtöistä turvallisuusraportointia.
- Esille nousi myös toive asenteiden ja kulttuurin muutoksesta. Toivomus olisi, että organisaation kulttuuri muuttuisi sellaiseksi, että on sallittua tehdä virheitä, koska ne antavat kaikille mahdollisuuden oppia. Lisäksi kyselytutkimuksessa mainittiin, että olisi hyvä luoda sellainen kulttuuri, jossa välitetään syyttämisen sijaan. Asenteiden ja kulttuurin muokkaaminen on toki haaste itsessään, mutta erilaisten koulutusten ja pikkuhiljaa tapahtuvan henkilöstömurroksen myötä se on varmastikin mahdollista. Kun pyritään kehittämään sataman turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusasenteita tulevaisuudessa, kannattaa ottaa huomioon teoriassa esitetyt tekniikat (ks. 2.3.3). Jalka oven väliin -tekniikka ja ovi päin naamaa -tekniikka perustuvat molemmat siihen ajatukseen, että pyytämällä ensin jotain pienempää tai suurempaa, on myöhemmin todennäköisempää, että henkilö myöntyy myöhemmin todelliseen pyyntöön. Näistä kahdesta tekniikasta jalka oven väliin -tekniikkaa voitaisiin kenties pitää ystävällisempänä vaihtoehtona työntekijöitä kohtaan ja se aiheuttaa myös todennäköisesti vähemmän mielipahaa kuin vaikkapa harhautus -tekniikka, jossa ehdotuksen negatiivisia puolia pyritään peittämään siihen asti, että henkilö hyväksyy ehdotuksen. Esimerkiksi uudenlaisten toimintatapojen tai vaikkapa suojarusteiden ajamisessa satamaan voi olla mielekkäämpää pyytää henkilöstöltä ensin pientä myönnytystä, jotta voidaan myöhemmin saada paljon.
- Toimintaohjeiden ja työvaiheiden parempi suunnittelu nousi myös esiin tutkimuksessa. Toivomus on, että pystyttäisi luomaan mahdollisimman tarkat ja selkeät työohjeet, joita myös henkilöstön on helppo seurata. Tämän jälkeen ohjeita seurataan myös itse esimerkillisesti, mikä ajan myötä aiheuttaa muutoksen myös muiden käyttäytymisessä. Tällaisessa prosessissa usein auttaa myös oikeanlaisesta käyttäytymisestä ja toiminnasta palkitseminen jollain tavoin.

Lisäksi kohdeorganisaatio on pyytänyt arvioimaan heidän omassa käytössään olevaa turvallisuuskulttuuri -kyselyä verrattuna muihin erilaisiin kyselyihin. Turvallisuuskulttuuri -kysely oli osana tätä työtä varten tehtyä kyselytutkimusta sellaisenaan.

Arvio on, että vaikka esitetty monivalintakysely on varmasti helppoa toteuttaa tehdasympäristössä, sen tarjoama data ei ole kovinkaan syvällistä. Erityisesti vastausvaihtoehtojen muotoilu: *”Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä jne.”* jättää mielestäni turhan paljon tietoa vastauksen ulkopuolelle. Jokseenkin samaa mieltä oleva vastaus voi tarkoittaa, että vastaaja on tietyn väitteen kannalla, mutta kuitenkin epäro i jostakin syystä, eikä ole täysin samaa mieltä asiasta. Epäroinnin syy jää tällaisessa muotoilussa mielestäni liian auki. Tietenkin olisi mahdollista täydentää tällaista kyselymuotoilua avoimilla kysymyksillä, mutta silloin myös koko kyselyn ulkoasu ja yksinkertaisuus kärsivät. Toisaalta voidaan myös väittää, että kysely, joka antaa vastaajalle vähemmän vaihtoehtoja, jättää pois epäroinnin mahdollisuuden ja ikään kuin pakottaa vastaajan valitsemaan toisen ääripään (esimerkiksi: Täysin samaa mieltä, en osaa sanoa, täysin eri mieltä).

Muutenkin voisi argumentoida, että avoimet kysymykset voisivat tarjota tällaisessa turvallisuuteen liittyvässä kyselyssä enemmän ja tarkempaa dataa, jota hyödyntää. Vaikka kyselyn yksinkertaisuus ja suoraviivaisuus usein kärsivät avoimista kysymyksistä, voisi niiden ja monivalintakysymysten sekoittaminen kuitenkin tarjota laajemman käsityksen käsiteltävistä ilmiöistä, kuin monivalintakysymykset yksistään. Toisaalta on myös huomioitava ympäristö, johon tehtävä kyselytutkimus kohdistuu. Monivalintakysymyksillä ja niin sanotuilla *”raksi ruutuun”* -kysymyksillä varmasti saadaan tehdasympäristössä suurempi vastausprosentti, kuin avoimilla kysymyksillä, mutta samalla menetetään myös datan syvyys. Toisaalta voidaan myös nähdä, että ylipäättään kyselyllä toteutettavassa tutkimuksessa vastaajien vastaustarkkuus avoimien kirjallisten kysymysten kohdalla voi jäädä kovin vajaaksi, erityisesti jos avoimia kysymyksiä on runsaasti. Todetaankin, että mahdollisimman laajan käsityksen saavuttamiseksi lienee mielekkäämpää hyödyntää pelkkien kyselyiden lisäksi myös laadukkaampia tutkimusmenetelmiä, kuten esimerkiksi haastatteluita.

Turvallisuuskulttuuri -kyselyssä käytetyt kysymykset sen sijaan ovat varmasti hyviä ja tarjoavat jonkin verran tietoa eri osastojen turvallisuuskulttuurin tilasta. Näkökulma, jonka itse lisäisin, kyselyä täyttämään on, että selvitetäisi myös vastaajien turvallisuuskoulutusta ja sen määrää, jotta tarkemmin nähtäisi sen vaikutus turvallisuusasenteisiin ja siten koko turvallisuuskulttuuriin. Myös turvallisuuskulttuurin kartoituksessa olisi kenties syytä selvittää, minkä verran vastaajat kokevat itse ottavansa turvallisuusriskejä työssään tai kuinka paljon kokevat työkavereidensa ottavan turvallisuusriskejä. Lisäksi uskon, että työkaverin huomauttaminen vääristä toimintatavoista voi olla mielenkiintoinen ja tärkeä elementti turvallisuuskulttuuriin kartoittamisessa nimenomaan tehdasympäristössä, jossa ikärakenne on vanhemman puoleinen. Omassa turvallisuusasenne -kyselyssäni selvitetään myös työpaikan yhteishengen tasoa ja sen vaikutusta turvalliseen työskentelyyn. Mielestäni tämä on myös merkittävä aspekti ja osa turvallisuuskulttuuria ja sen kartoitusta.

4.3 Tutkimustulosten arviointi

Tutkimustulosten arviointi on oleellinen osa tutkimusta kuin tutkimusta, ja siksi diplomityössä saatuja tuloksia ja niihin mahdollisesti vaikuttaneita tekijöitä pyritään arvioimaan mahdollisimman kriittisesti. Tähän arviointiin kuuluu myös tutkimusta rajoittaneiden tekijöiden käsitteleminen.

Todetaan, että tutkimusta varten kerätty data koostuu suurelta osin määrällisestä kyselystä saaduista vastauksista. Tutkimuksessa käytetty kysely pohjautuu Raahen tehtaalte aiemmin tehtyihin vastaaviin kyselyihin sekä tehtaan omassa käytössä olevaan turvallisuuskulttuuri -kyselyyn, jonka toimivuutta arvioitiinkin kohdeorganisaation pyynnöstä. Käytetyn kyselyn luomisessa on kuitenkin oltu yhteydessä paitsi tehtaan turvallisuustiimiin, myös sataman johtoon ja diplomityön ohjaajiin. Kyselylomake on siis arvioitu monitahoisesti ennen kyselytutkimuksen aloittamista ja siinä käytetyt kysymykset on pyritty myös perustelemaan niiden tarjoaman tiedon avulla. Kuitenkin kyselytutkimuksen ja käytetyn kyselylomakkeen luonnosta johtuen on todettava, että vastaajien vastauksien tarkkuus ei välttämättä ole huippuluokkaa erityisesti avointen kirjallisten kysymysten kohdalla. Käytetty kyselylomake on huomattavan pitkä, mikä luultavasti on vaikuttanut jollain tapaa vastaajien vastausinnostukseen ja -tarkkuuteen.

Tutkimukseen osallistuminen oli sataman henkilöstölle kokonaisuudessaan vapaaehtoista, joten ei uskota, että ketään olisi esimerkiksi johdon puolelta painostettu vastaamaan kyselyyn. Kuten todettiin myös turvallisuuskulttuuri –kyselyn arvioinnissa, nähdään, että pelkällä kyselyllä saatu data ei välttämättä kerro koko totuutta asioiden laidasta esimerkiksi juuri vaihtelevasta vastaustarkkuudesta johtuen.

Tutkimusta varten tehdyt haastattelut pidettiin kyselytutkimuksesta saatujen tietojen varmentamiseksi laadullisella tiedolla. Haastattelurunko tehtiin kyselytutkimuksen tulosten perusteella ja siinä oltiin yhteydessä diplomityön ohjaajiin. Todetaan, että haastattelurungon avulla oli mahdollista kerätä kyselystä saatuja tuloksia täydentäviä vastauksia. Kuitenkin todetaan myös, että haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden määrä on kenties vähäinen verrattaessa kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden määrään. Neljä haastateltavaa henkilöä valittiin sataman johdon toimesta, kuitenkin henkilöiden vapaaehtoisuus huomioon ottaen – ketään ei pakotettu haastatteluihin. Haastateltujen henkilöiden vaihtelevat taustat mahdollistivat laajemman kuvan saamisen sataman turvallisuusasioista. Todettakoon kuitenkin, että haastatteluista saatu tieto olisi varmasti tarkempaa ja laadullisempaa, jos haastateltavien määrä olisi ollut suurempi.

Niin kyselystä, kuin haastatteluistakin saatuja tuloksia oli arvioimassa vain yksi henkilö – diplomityön tekijä, mikä saattaa vaikuttaa tehtyjen pohdintojen, johtopäätösten ja kehitysehdotusten subjektiivisuuteen. Mainittakoon myös, että tutkimuksen tekijällä on omaa aiempaa kokemusta Raahen tehtaasta, siellä työskentelystä ja siellä käytössä olevista työskentelymenetelmistä. Nämä tekijät ovat myös saattaneet vaikuttaa esimerkiksi pohdinnan subjektiivisuuteen, vaikka tuloksia on pyritty käsittelemään mahdollisemman neutraalisti ja objektiivisesti.

Todetaan myös, että diplomityön laajuus opinnäytetyönä vaikuttaa myös tehdyn tutkimuksen laajuuteen. Diplomityön laajuudesta johtuen ei esimerkiksi ollut mielekästä ottaa paljon suurempia määriä henkilöitä haastateltaviksi kyselytutkimuksen ohella. Jos tällaista rajoittavaa tekijää ei olisi ollut, olisi kenties ollut mahdollista saada nykyistäkin laajempia, tarkempia ja laadukkaampia tuloksia sataman työturvallisuuden nykytilaan liittyen. Tähän liittyen lieneekin mielekästä tarkastella mahdollisia jatkotutkimuksia osiossa 4.4.

4.4 Tarve jatkotutkimuksille

Todetaan, että tämä diplomityö ja siinä käytetyt erilaiset tutkimusmenetelmät ovat tuoneet ilmi sataman koetun työturvallisuuden, turvallisuuskulttuurin sekä vallitsevien turvallisuusasenteiden nykytasoa, mutta on myös mahdollista viedä tätä kartoitusta syvemmälle. Tässä tutkimuksessa suuri osa datasta kerättiin määrällisesti kyselytutkimuksen keinoin ja niitä tietoja pyrittiin täydentämään laadullisilla haastatteluilla. Kuitenkin tehdyt haastattelut ovat määrällisesti kohtuullisen vähäiset ja todetaankin, että laadullista tietoa on varmasti enemmän saatavissa sataman nykytilaa koskien. Jos sataman koettua työturvallisuuden tasoa, turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusasenteita halutaan kartoittaa paremmin vielä tulevaisuudessa, lieneekin mielekästä asettaa enemmän painoa laadullisen tiedon keräämiseen esimerkiksi haastatteluiden avulla.

Toisaalta voi olla myös mielenkiintoista suorittaa vastaavanlaisia kartoituksia myös muille Raahan tehtaan osastoille. Tämä mahdollistaisi vertailukelpoisen datan keräämisen koko tehdasalueelta, mikä taas puolestaan voisi mahdollistaa esimerkiksi onnistumistekijöiden tunnistamisen tietyillä osastoilla (miksi tietyn osaston turvallisuus on korkeammalla tasolla yms.). Tällaisia lisätutkimuksilla tunnistettavia tekijöitä voitaisiin hyödyntää tehtaan työturvallisuuden kehittämisessä tulevaisuudessa.

Tässä diplomityössä tehtyä tutkimusta vastaavia nykytilan kartoituksia voitaisiin tehdä laajuutensa puolesta esimerkiksi ammattikorkeakoulujen opinnäytetöinä tai diplomitöinäkin. Toisaalta kohdeorganisaation voi olla mielekästä tehdä kartoittavia tutkimuksia myös itsenäisesti työturvallisuuden jatkuvan kehittämisen edistämiseksi.

LÄHDELUETTELO

Allport, G. W., 1935. Attitudes. In A Handbook of Social Psychology. Clark University Press.

Antonsen, S., 2009. Safety Culture: Theory, Method and Improvement. Farnham: Ashgate Gower.

Burke, M. J., Salvador, R. O., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Smith, A., & Sonesh, S., 2011. The dread factor: How hazards and safety training influence learning and performance. Journal of Applied Psychology, 96(1), 46–70.

Burke, R. J., Clarke, S. & Cooper, C. L., 2011. Occupational health and safety. Farnham, England; Burlington, Vt.: Gower.

Crutchfield, N. & Roughton, J. E., 2013. Safety culture: An innovative leadership approach. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2020. Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus [verkkodokumentti]. ek.fi. Saatavissa: <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/> [viitattu 20.2.2020].

Erwin, P. & Ahokas, M., 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Porvoo; Helsinki: WSOY.

Finlex, 2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. finlex.fi. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> [viitattu 6.5.2020].

Finlex, 2002. Työturvallisuuslaki. finlex.fi. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> [viitattu 20.2.2020].

Florczak, C. M., 2002. Maximizing profitability with safety culture development. Amsterdam; Boston: Butterworth-Heinemann.

Helkama, K., 2007. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.

Hollnagel, E., 2014. Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management. Ashgate Publishing Ltd.

Jain, V., 2014. 3D model of attitude. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 3(3), 1-12.

Kavouras, I. G. & Chalbot, M. G., 2014. Occupational Safety and Health. Nova Science Publishers, Inc.

Koivupalo, M., 2019. Health and safety management in a global steel company and in shared workplaces: Case description and development needs. Oulu: Oulun yliopisto.

Laitinen, H., Vuorinen, M., Vuorinen, M. & Simola, A., 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Mannermaa, K., 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent.

Martela, F., Jarenko, K. & Järvilehto, L., 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum Pro.

Mertanen, V., 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nolen-Hoeksema, S., Loftus, G. R., Lutz, C., Fredrickson, B., Atkinson, R. L. & Hilgard, E. R., 2014. Atkinson & Hilgard's Introduction to psychology (16th ed.). Andover: Cengage Learning.

Pawson, R., Tilley, N., & Tilley, N., 1997. Realistic evaluation. sage.

Reiman, T., Pietikäinen, E., & Oedewald, P., 2008. Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi. Espoo: VTT Technical Research Centre of Finland. VTT Publications, No. 700

Saloheimo, J., 2016. Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva (3. uudistettu painos.). Helsinki: Talentum pro.

Sansone, C. H., Harackiewicz, J. M. & Sansone, C., 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance. Academic Press.

Schreiber, J., 2017. Motivation 101. New York: Springer Publishing Company.

SSAB, 2015. SSAB toteuttanut Rautaruukki-yhdistymisen edellytyksenä olleet yritysmyyntit ja maksanut vähemmistöosakkaille lunastushinnan [verkkodokumentti]. ssab.fi. Saatavissa: <https://www.ssab.fi/Uutiset/2015/04/SSAB-toteuttanut-Rautaruukki-yhdistymisen-edellytyksen%C3%A4-olleet-yritysmyyntit-ja-maksanut-v%C3%A4hemmist%C3%B6sakkaille-lunastushinnan> [viitattu 27.3.2020]

SSAB, 2020a. Liiketoiminta [verkkodokumentti]. ssab.fi. Saatavissa: <https://www.ssab.fi/ssab-konserni/tietoja-ssabsta/liiketoiminta> [viitattu 27.3.2020].

SSAB, 2020b. SSAB Europe [verkkodokumentti]. ssab.fi. Saatavissa: <https://www.ssab.fi/ssab-konserni/tietoja-ssabsta/liiketoiminta/ssab-europe> [viitattu 27.3.2020].

SSAB, 2020c. SSAB lyhyesti [verkkodokumentti]. ssab.fi. Saatavissa: <https://www.ssab.fi/ssab-konserni/tietoja-ssabsta/ssab-lyhyesti> [viitattu 27.3.2020].

SSAB, 2020d. SSAB Raahe [verkkodokumentti]. ssab.fi. Saatavissa: <https://www.ssab.fi/ssab-konserni/tietoja-ssabsta/tuotantopaikkakunnat-suomessa/raahe> [viitattu 27.3.2020].

SSAB, 2020e. Sataman turvallisuustilastot 2015–2019.

Sutherland, V. J.; Makin, P. J. & Cox, C., 2000. The management of safety: The behavioural approach to changing organizations. London; Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

Säteilyturvakeskus, 2019. Turvallisuuskulttuuri [verkkodokumentti]. stuk.fi. Saatavissa: https://www.stuk.fi/documents/12547/10027803/Merikari-Mikko_Turvallisuuskulttuuri.pdf/754899c1-9fa2-68b5-09c1-33bd010b24bc?t=1571918795318 [viitattu 10.3.2020].

Tapaturmavakuutuskeskus, 2019a. Työtapaturmat 2009–2018. [verkkodokumentti]. tvk.fi. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/templates/vinha/services/download.aspx?fid=410651&hash=2b09b2ab933f4a0dabcd3957151cbe13fd9f2e49a0fde05c3f03d4e6d9755f3a> [viitattu 28.4.2020].

Tapaturmavakuutuskeskus, 2019b. Tilastojulkaisu 2009–2018. [verkkodokumentti]. tvk.fi. Saatavissa: <https://indd.adobe.com/view/baa94c89-d2b1-4fa3-b10c-f421c41208a4> [viitattu 28.4.2020].

Tapaturmavakuutuskeskus, 2020. Työtapaturmatilastot. [verkkodokumentti]. tvk.fi. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastot/tyotapaturmatilastot/> [viitattu 28.4.2020].

Tappura, S., Hämäläinen, P., Saarela, K. L. & Luukkonen, O., 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. [Helsinki]: Työturvallisuuskeskus, sähköalojen työalatoimikunta.

Teollisuusliitto, 2020. Työsuojelu ja -ympäristö [verkkodokumentti]. teollisuusliitto.fi. Saatavissa: <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyosuojelu/> [viitattu 20.2.2020].

Tekniikka & talous, 2014. Mikä on SSAB? [verkkodokumentti]. tekniikkatalous.fi. Saatavissa: https://www.tekniikkatalous.fi/talous_uutiset/2014-01-22/Mik%C3%A4-on-SSAB-3317347.html [viitattu 27.3.2020].

Tilastokeskus, 2020. Tapaturmataajuus [verkkodokumentti]. stat.fi. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/tapaturmataajuu.html> [viitattu 22.2.2020].

Työsuojeluhallinto, 2019a. Työsuojelutoimikunta. [verkkodokumentti]. tyosuojelu.fi. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelutoimikunta> [viitattu 6.5.2020].

Työsuojeluhallinto, 2019b. Työterveyshuollon järjestäminen [verkkodokumentti]. tyosuojelu.fi. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/jarjestaminen> [viitattu 20.2.2020].

Työterveyslaitos, 2020. Työturvallisuus [verkkodokumentti]. ttl.fi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/> [viitattu 20.2.2020].

Työturvallisuuskeskus, 2020a. Turvallinen ja terveellinen työympäristö [verkkodokumentti]. ttk.fi. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto [viitattu 20.2.2020].

Työturvallisuuskeskus, 2020b. Työsuojeluasiamies [verkkodokumentti]. ttk.fi. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojeluasiamies [viitattu 21.2.2020].

Työturvallisuuskeskus, 2020c. Työturvallisuuskortti [verkkodokumentti]. tyoturvallisuuskortti.fi Saatavissa: <https://www.tyoturvallisuuskortti.fi/> [viitattu 30.3.2020].

Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (0)

Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin:

Kuva 1. Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 2. Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 3. Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

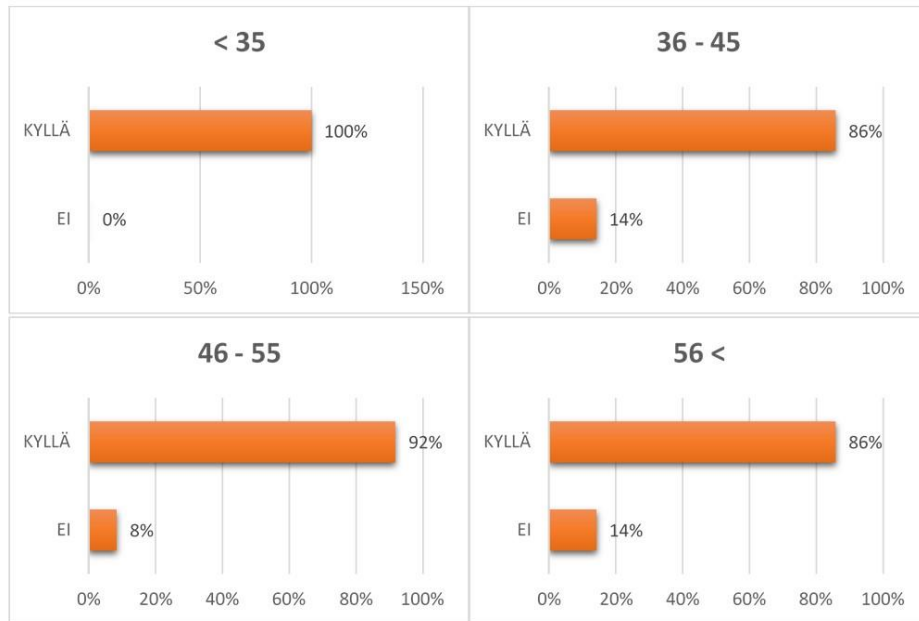
Kuva 4. Puututaanko puutteisiin henkilökohtaisissa suojavarusteissa? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 5. Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 6. Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite koko tehtaalla nykyisen työturvallisuuden tason valossa? Entä koko tehtaalla? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

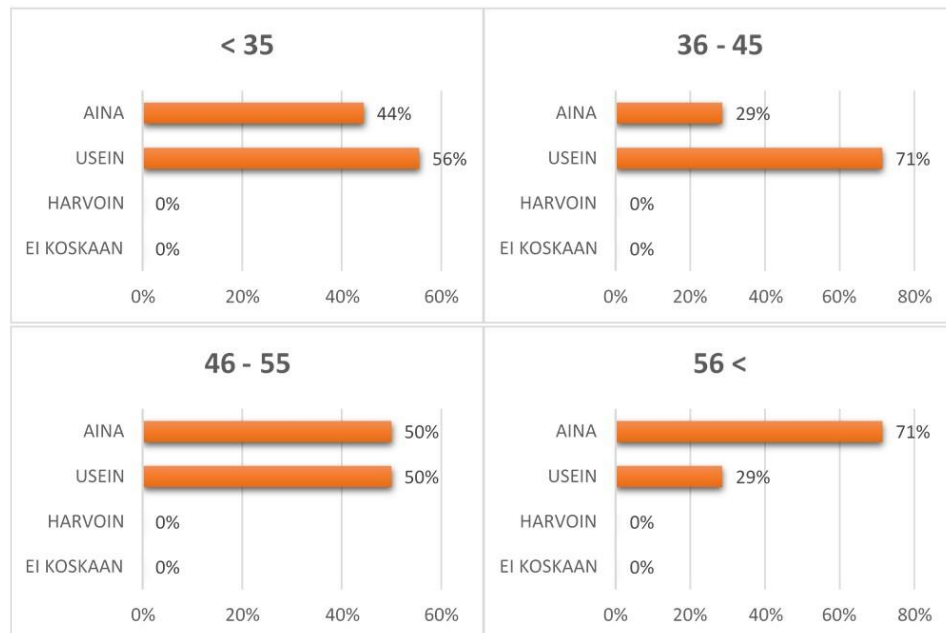
Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (1)

Kysymys 1: Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä?



Kuva 1. Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

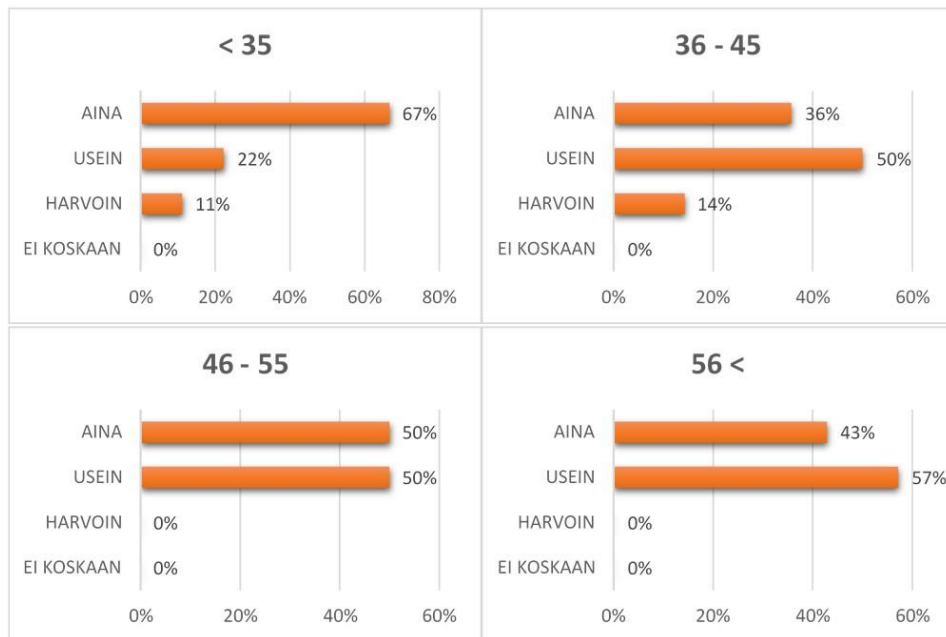
Kysymys 2: Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla?



Kuva 2. Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (2)

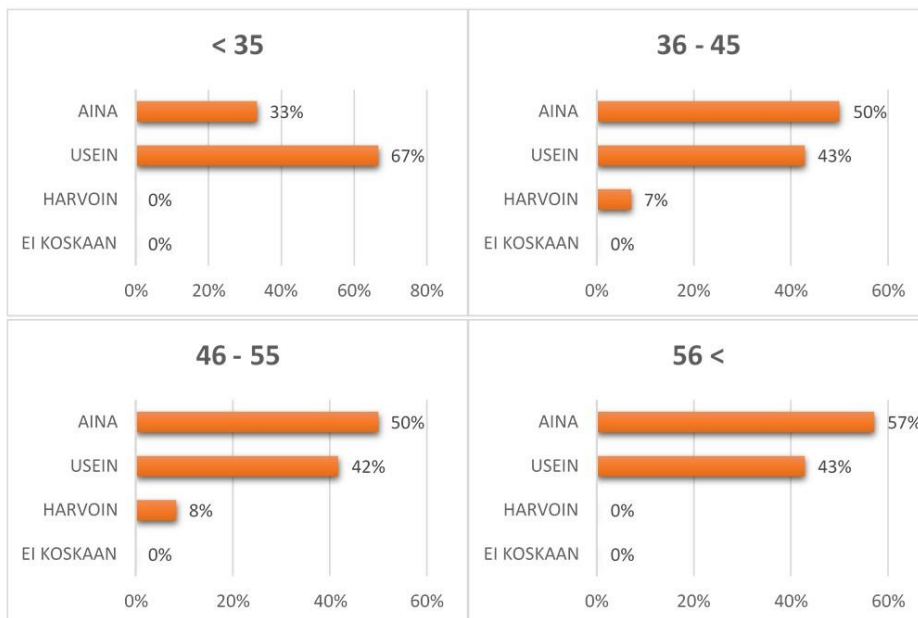
Kysymys 4: Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi?



Kuva 3. Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi? Jako ikäryhmittäin.

Vastaajamäärä: 42.

Kysymys 5: Puututaanko puutteisiin henkilökohtaisissa suojavarusteissa?

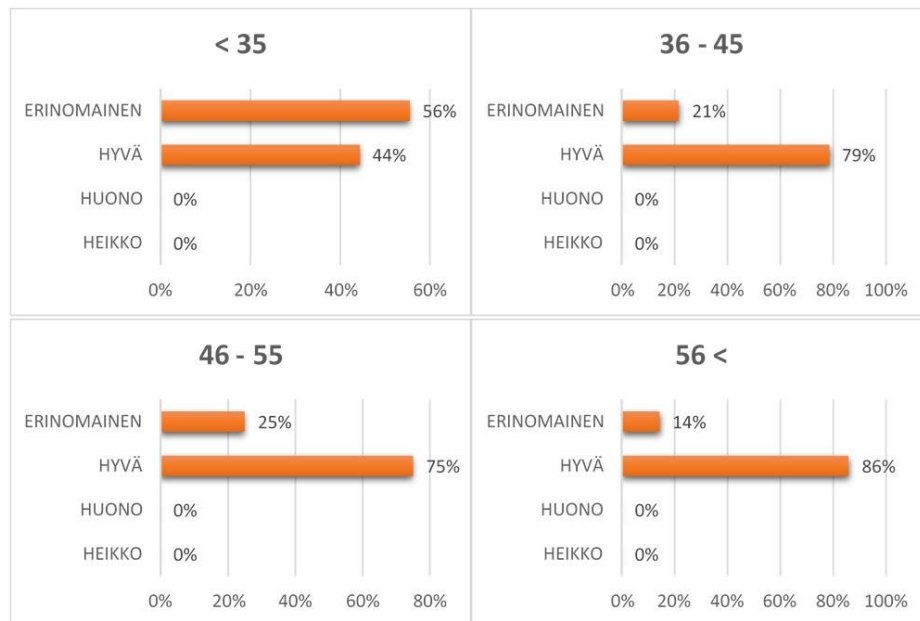


Kuva 4. Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi? Jako ikäryhmittäin.

Vastaajamäärä: 42.

Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (3)

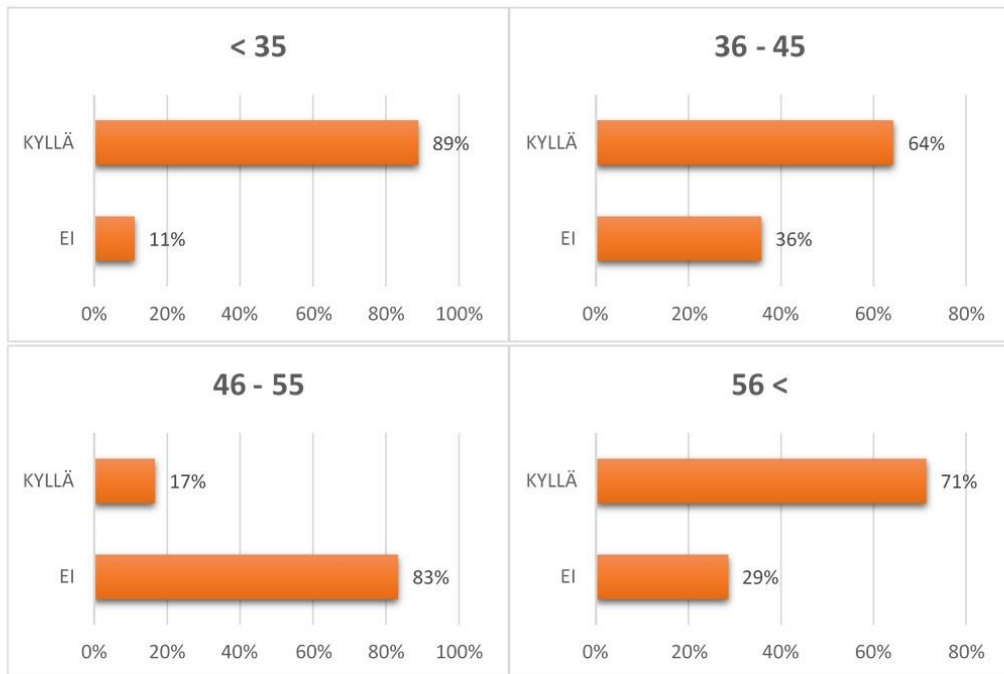
Kysymys 6: Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa?



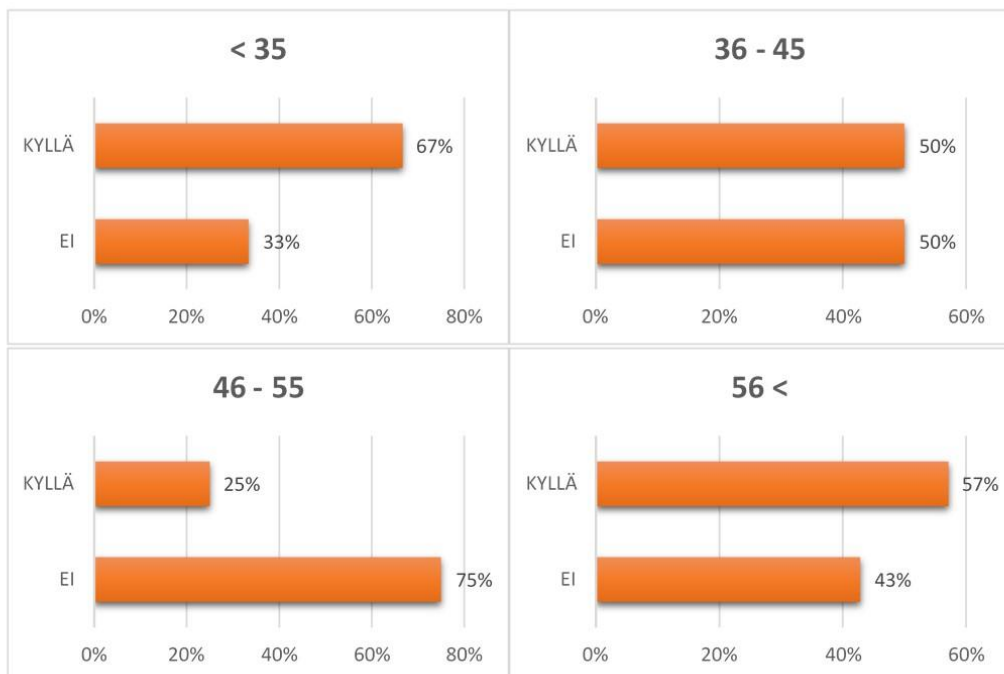
Kuva 5. Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 1. Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (4)

Kysymys 7: Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite satamassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa?



- Entä koko tehtaalla?



Kuva 6. Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite koko tehtaalla nykyisen työturvallisuuden tason valossa? Entä koko tehtaalla? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (0)

Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin:

Kuva 1. Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 2. Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 3. Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 4. Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 5. Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä 42.

Kuva 6. Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 7. Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 8. Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

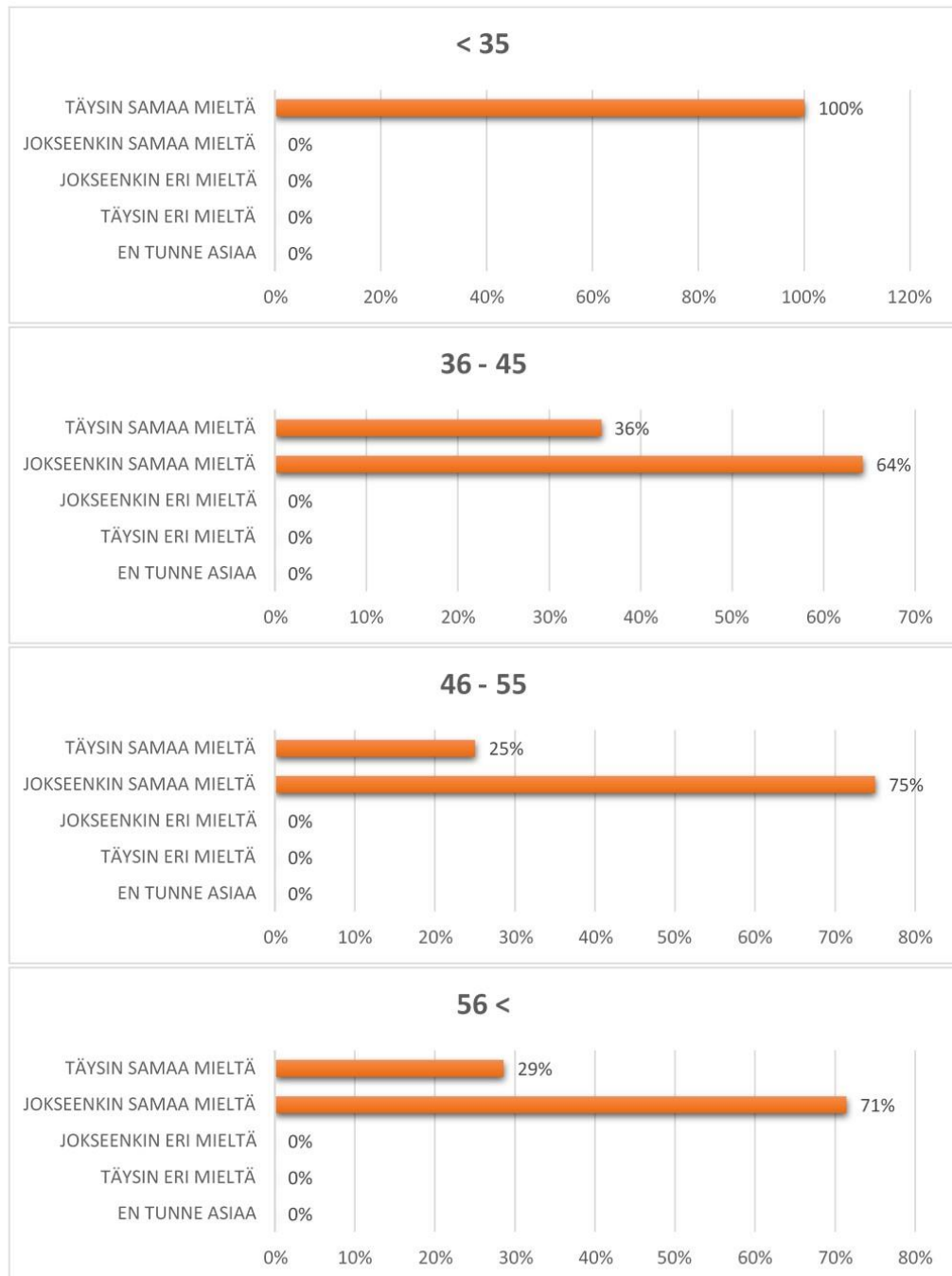
Kuva 9. Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 10. Esimiehet keskustelevat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 11. Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (1)

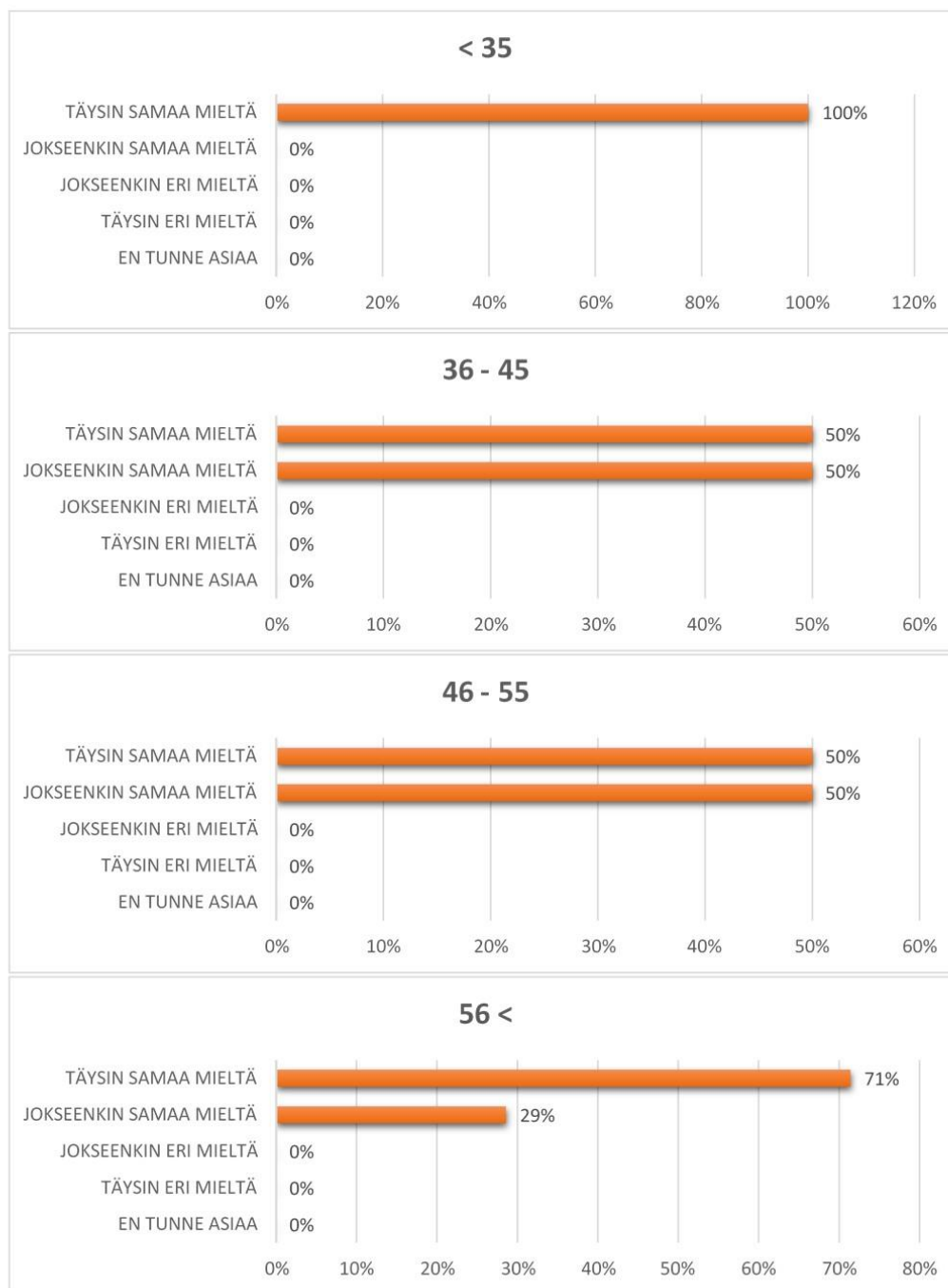
Kysymys 1: Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani



Kuva 1. Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani. Jako ikäryhmittäin.
Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (2)

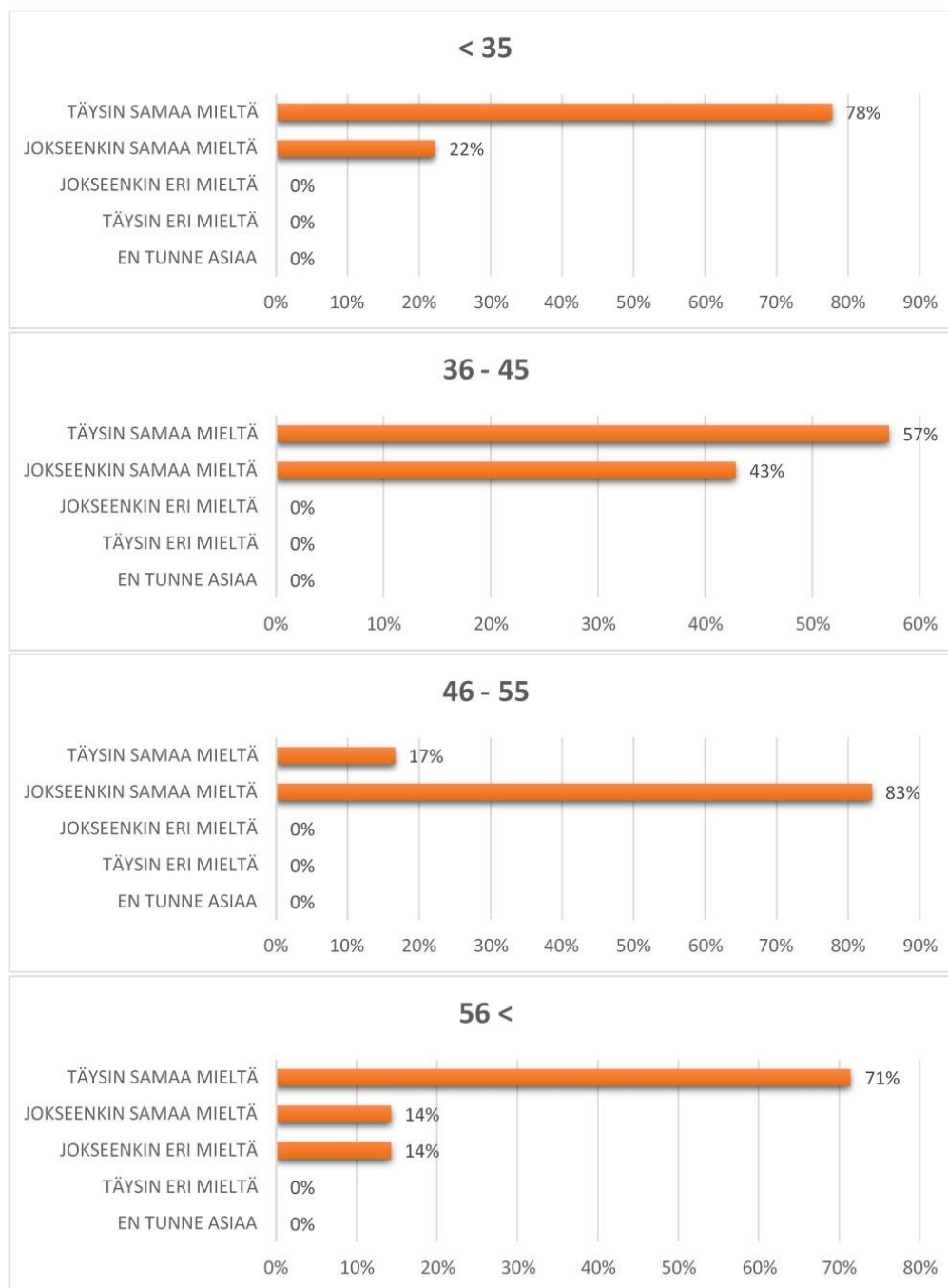
Kysymys 2: Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle



Kuva 2. Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle. Jako ikäryhmittäin.
Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (3)

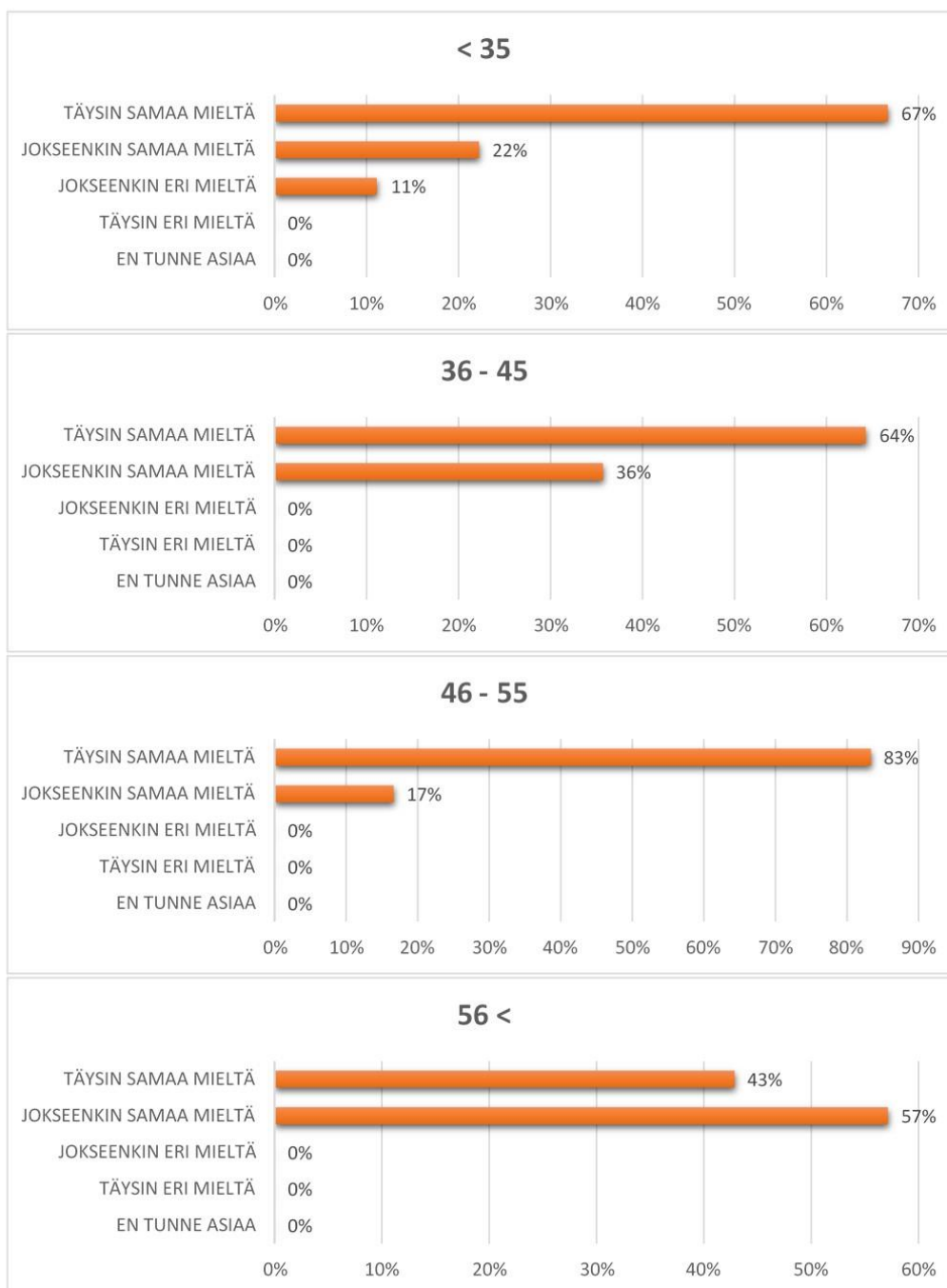
Kysymys 3: *Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä*



Kuva 3. Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (4)

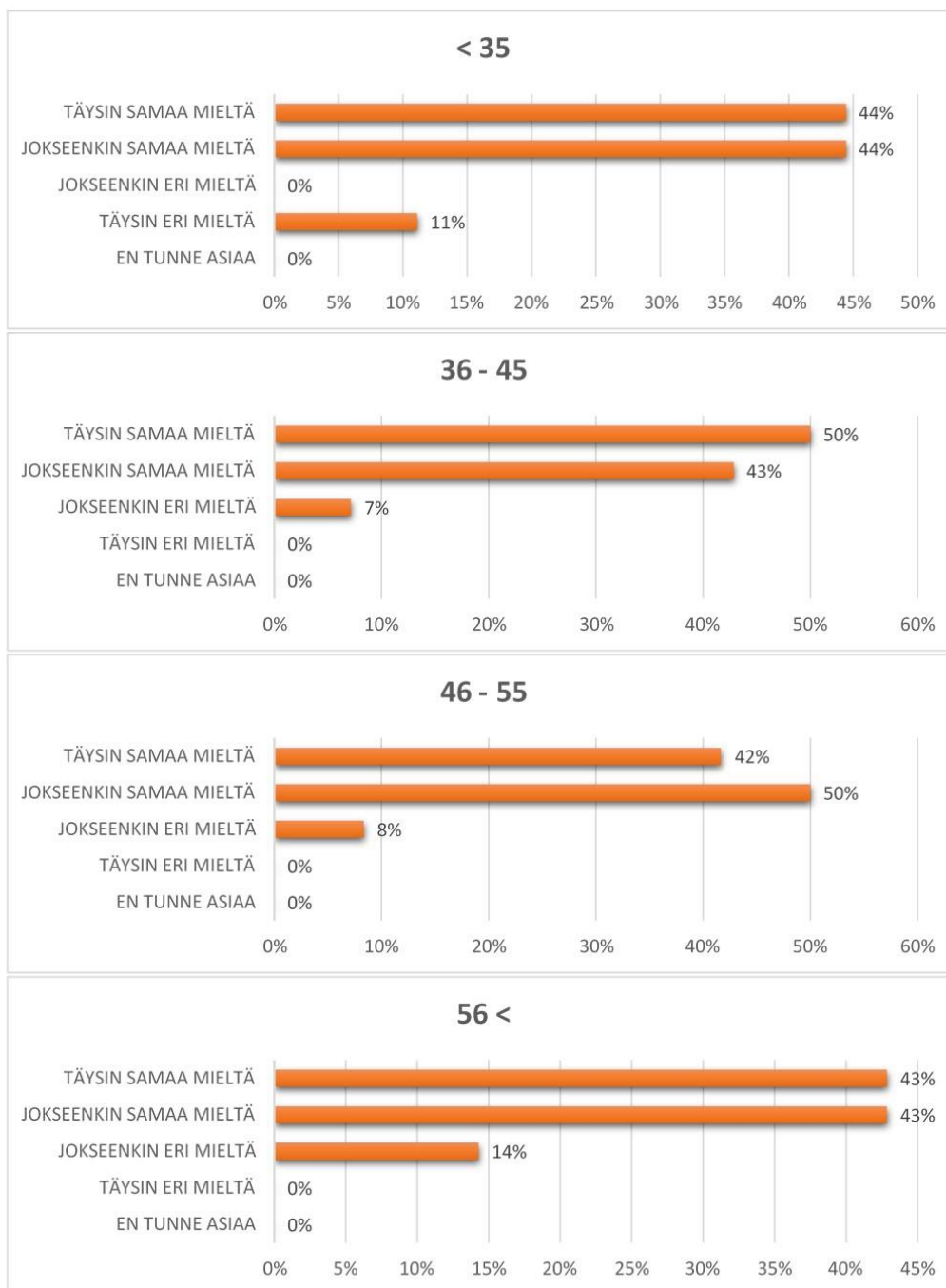
Kysymys 4: Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit



Kuva 4. Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit. Jako ikäryhmittäin.
Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (5)

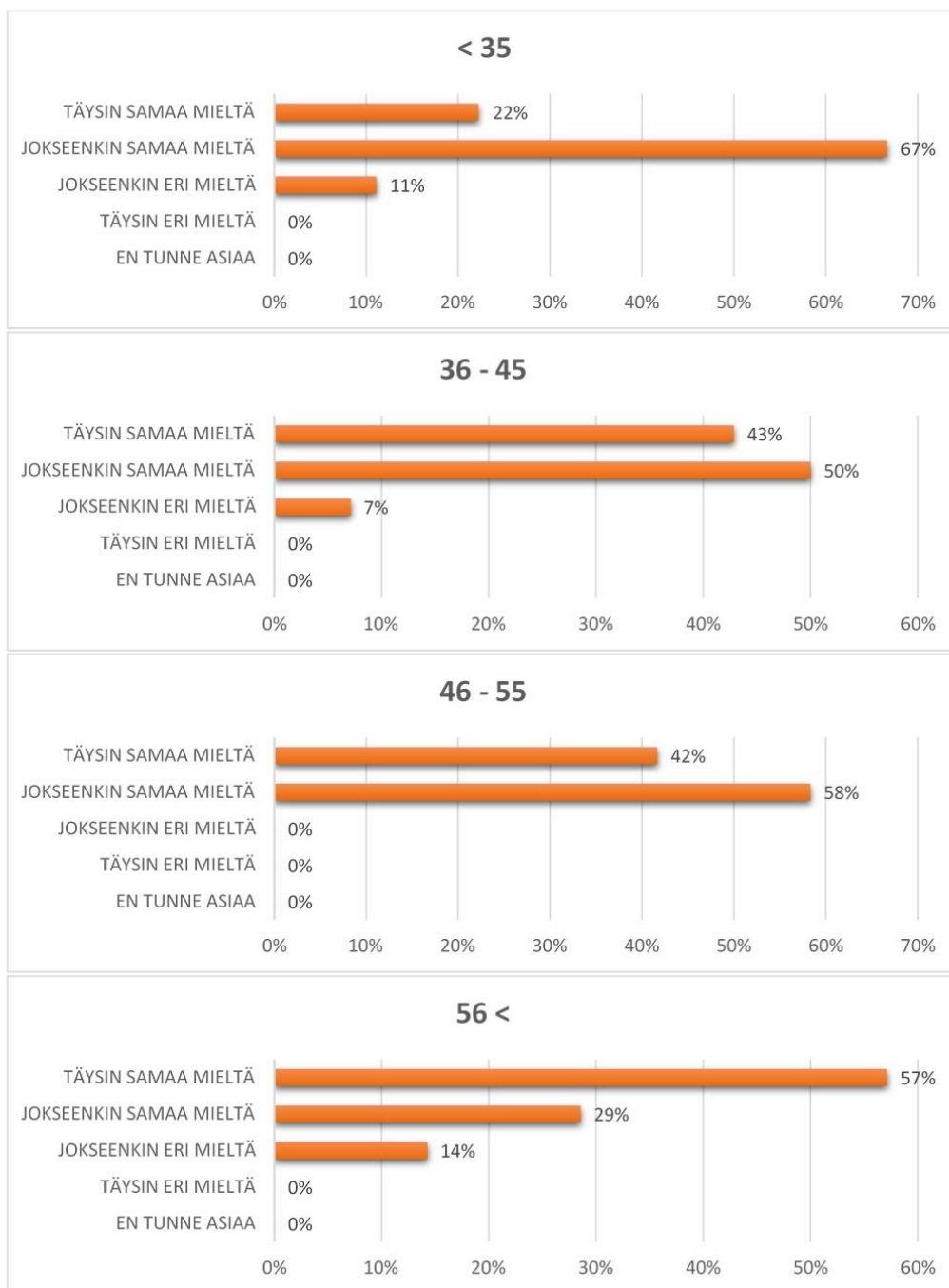
Kysymys 5: Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit



Kuva 5. Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (6)

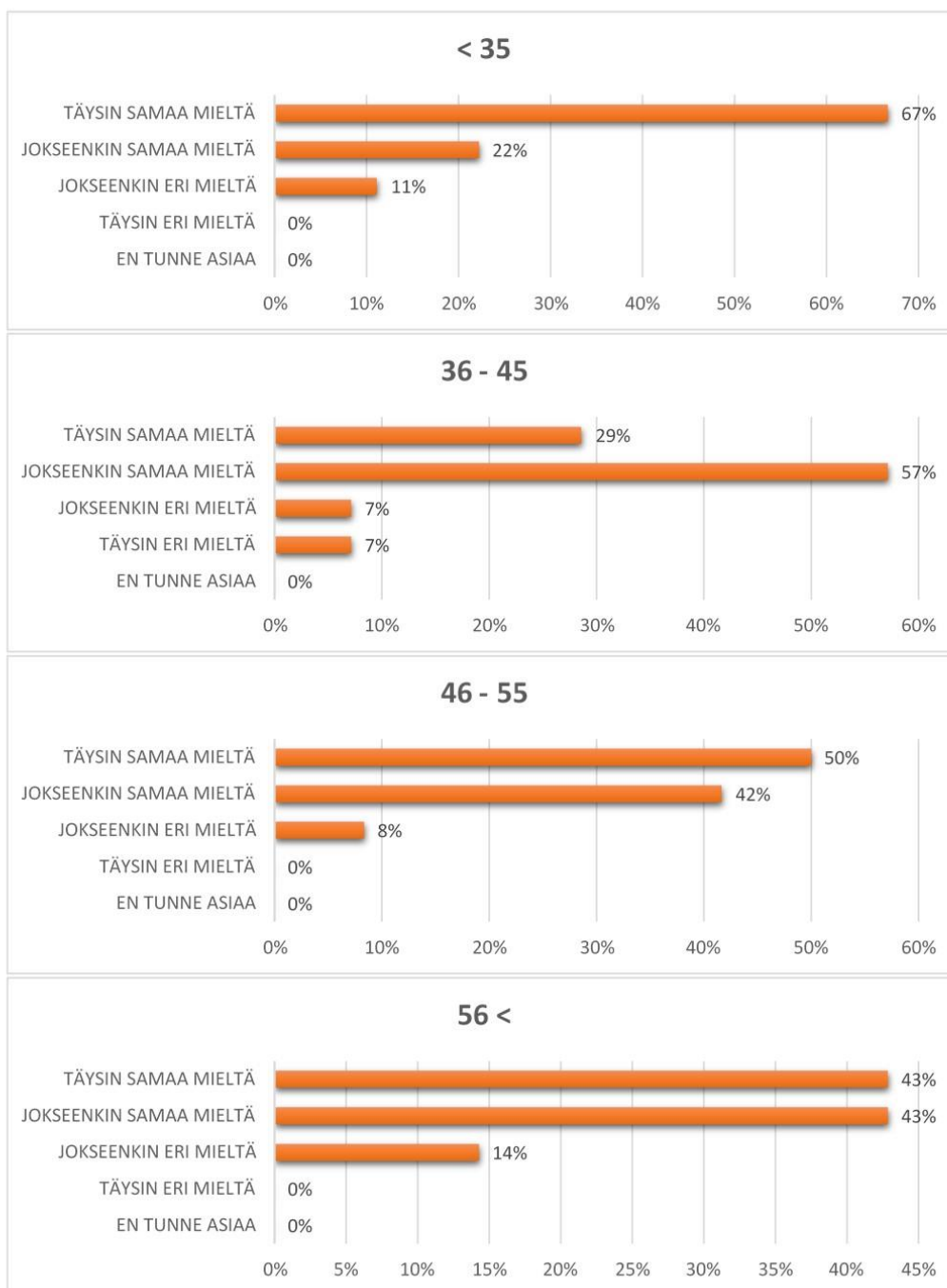
Kysymys 6: *Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen*



Kuva 6. Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (7)

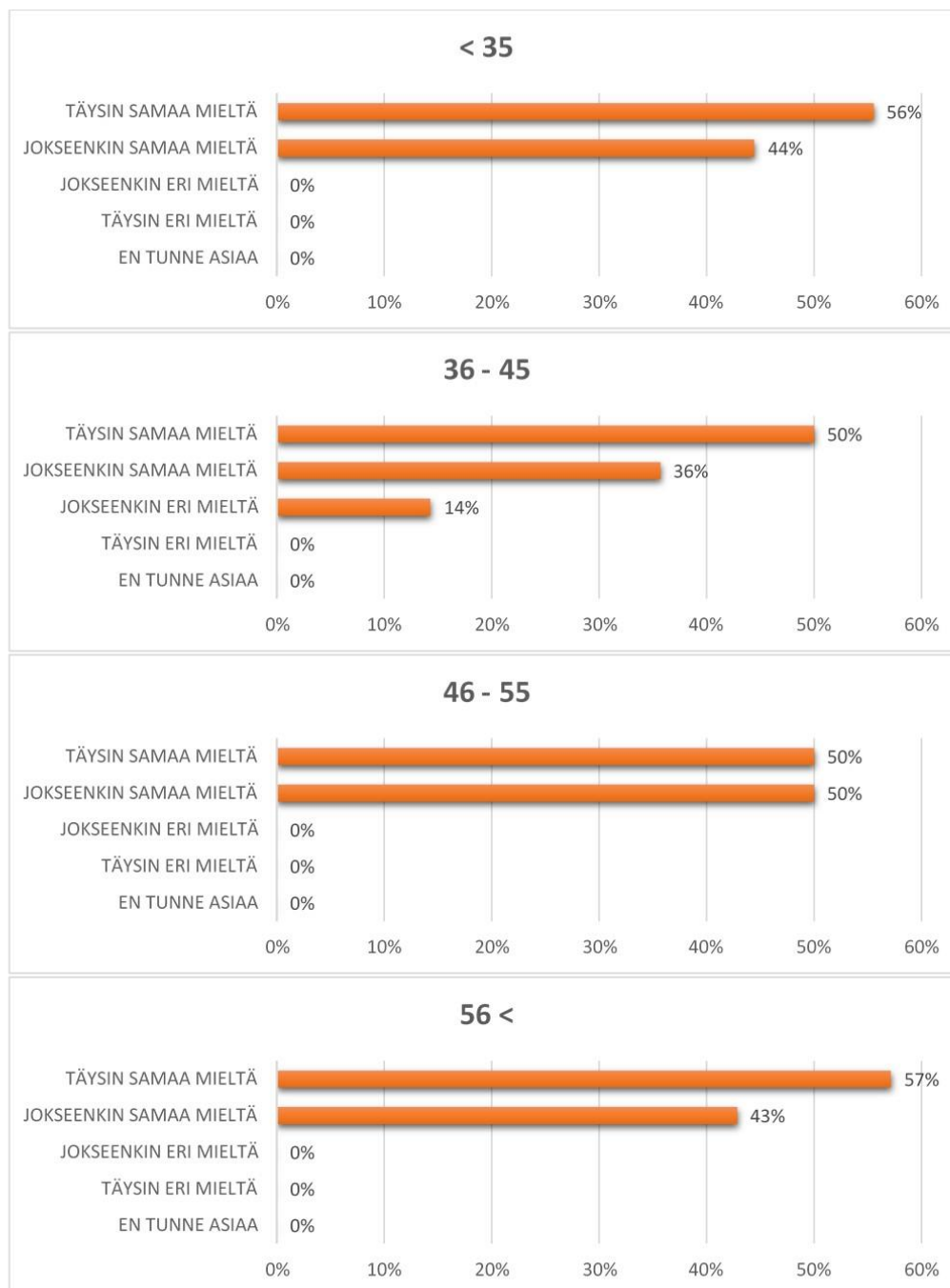
Kysymys 7: Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat



Kuva 7. Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (8)

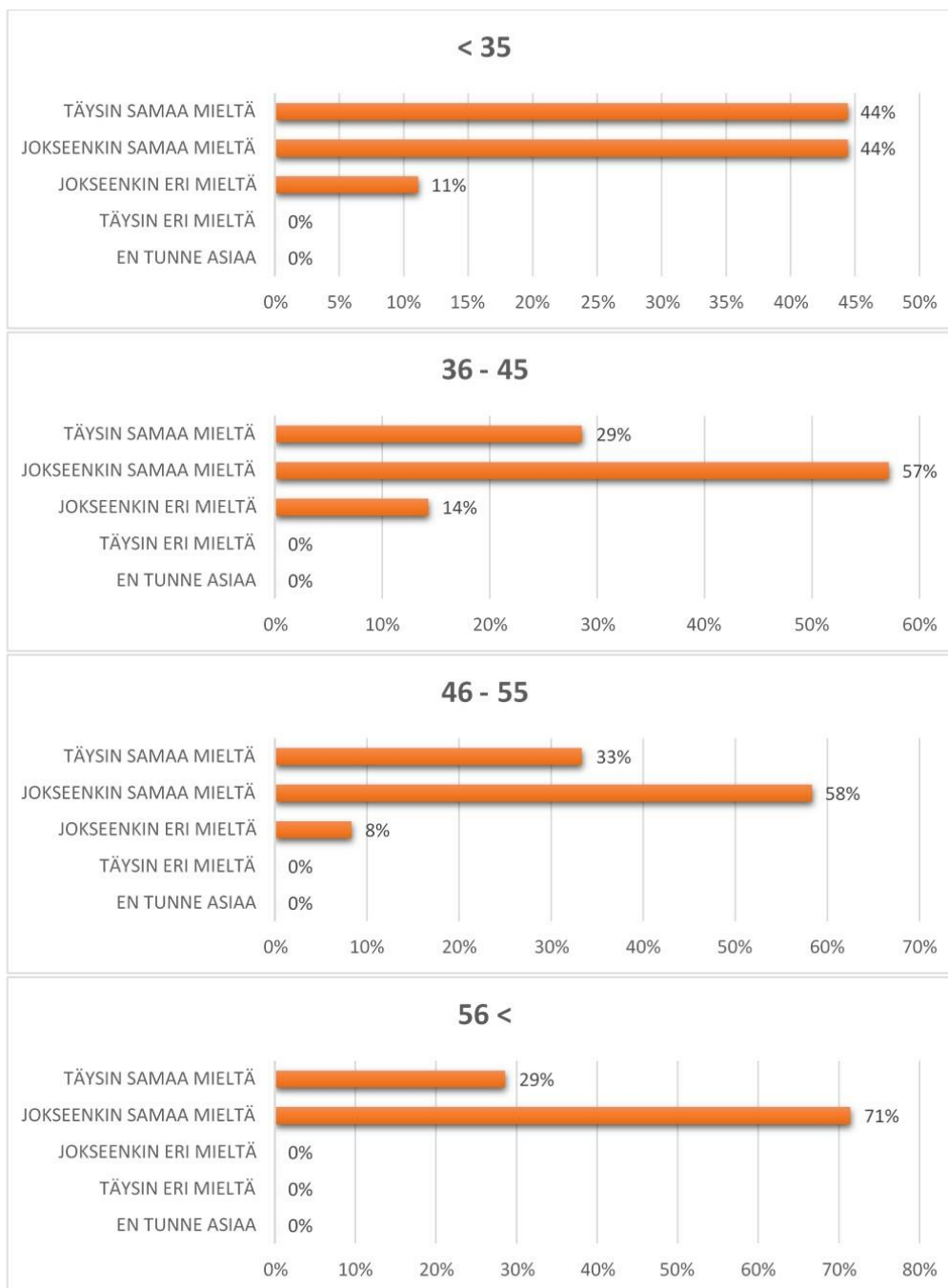
Kysymys 8: *Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi*



Kuva 8. Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (9)

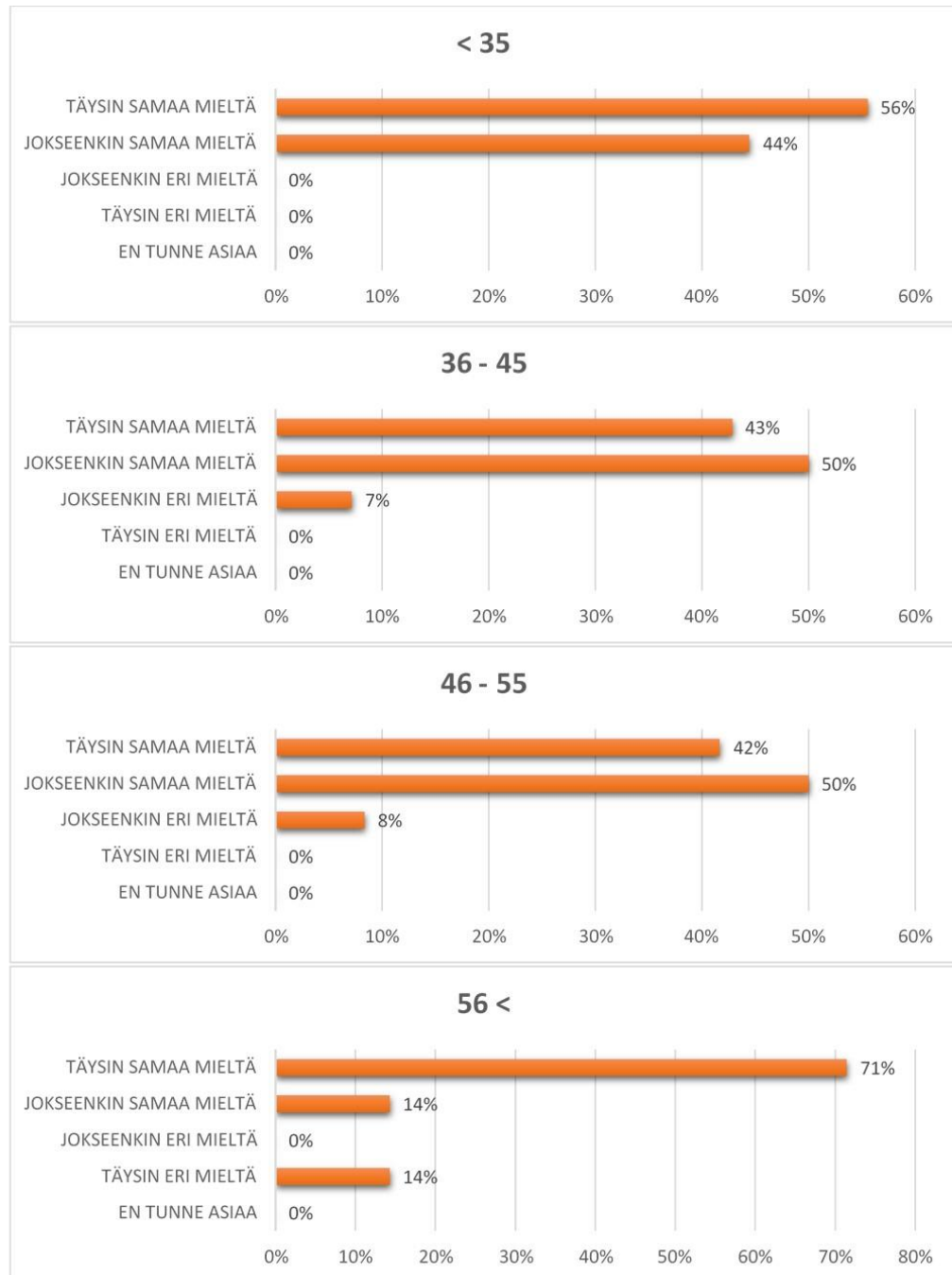
Kysymys 9: *Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi*



Kuva 9. Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (10)

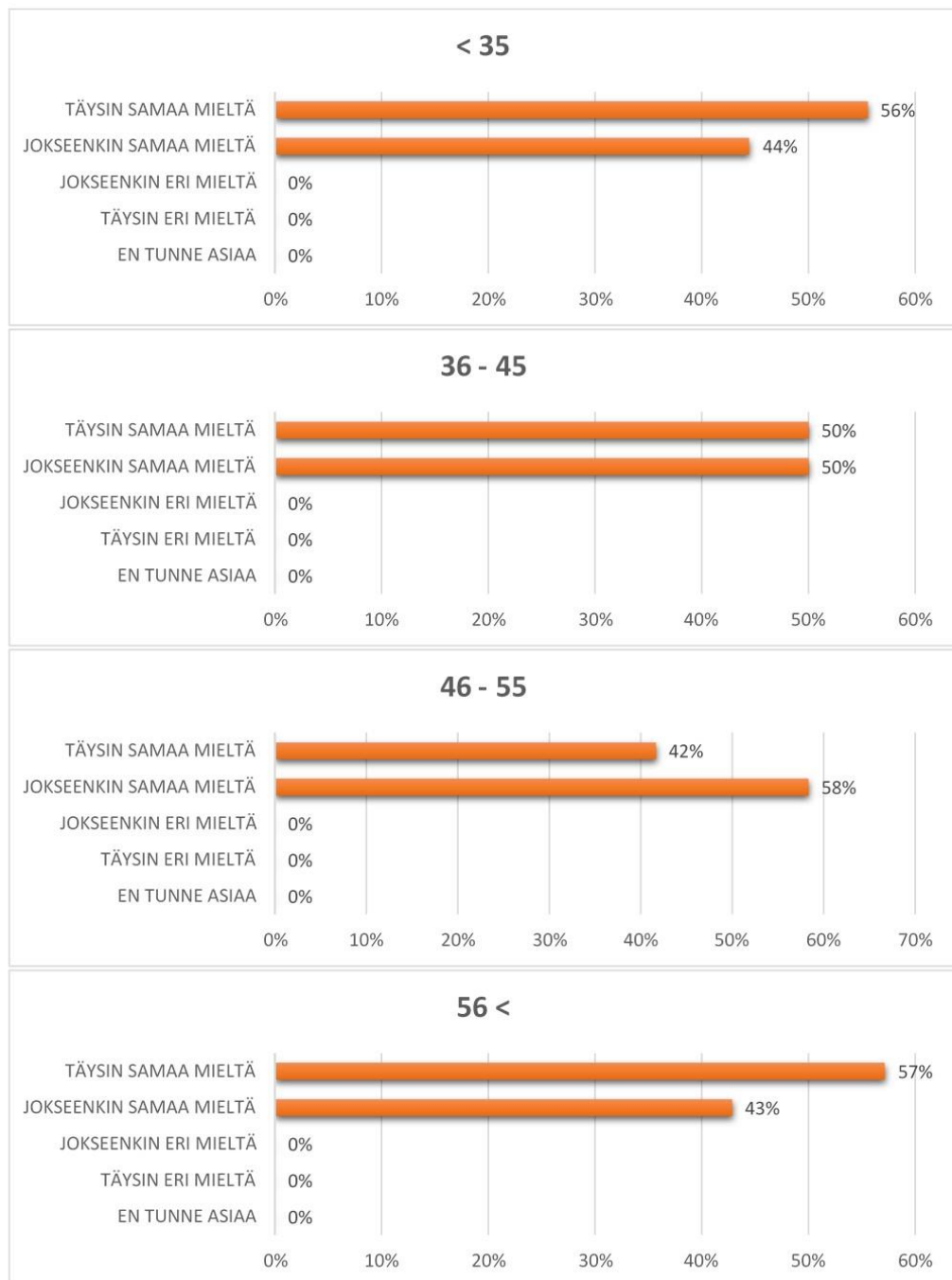
Kysymys 10: *Esimiehet keskustelevat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen*



Kuva 10. Esimiehet keskustelevat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 2. Turvallisuuskulttuuriin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (11)

Kysymys 11: *Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti*



Kuva 11. Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti. Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (0)

Koettuun työturvallisuuden tasoon liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin:

Kuva 1. Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 2. Kohtaatko työturvallisuusriskejä työssäsi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 3. Raportoitko kohtaamistasi riskeistä? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

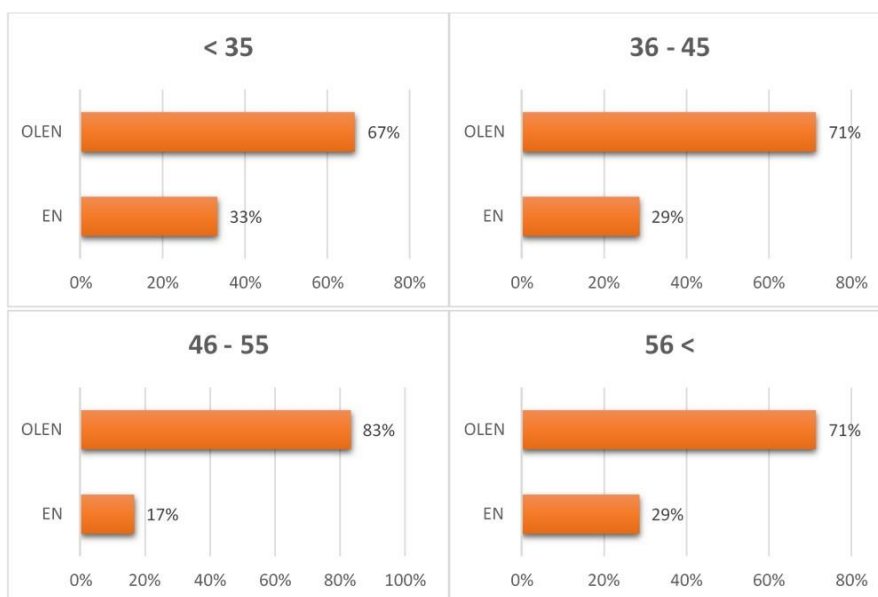
Kuva 4. Oatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 5. Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Kuva 6. Onko työpaikallasi/vuorossasi hyvä yhteishenki? Vaikuttaako se mielestäsi turvalliseen työskentelyyn? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

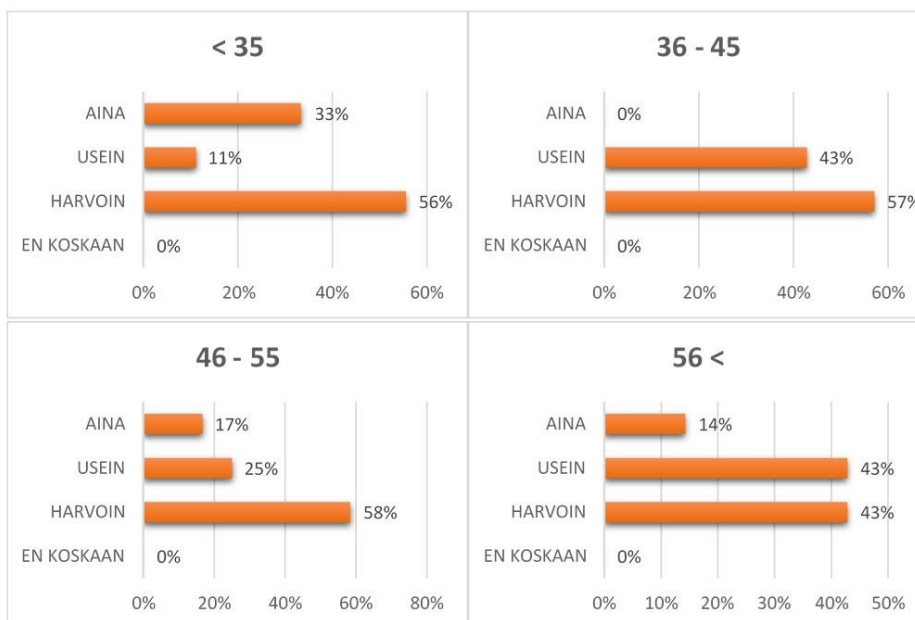
Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (1)

Kysymys 1: Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi?



Kuva 1. Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

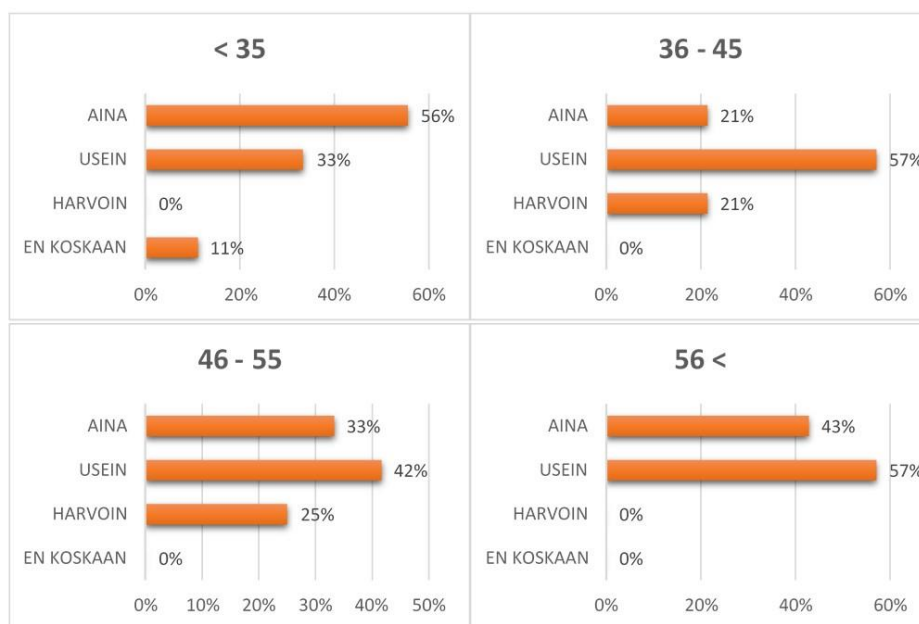
Kysymys 2: Kohtaatko työturvallisuusriskejä työssäsi?



Kuva 2. Kohtaatko työturvallisuusriskejä työssäsi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

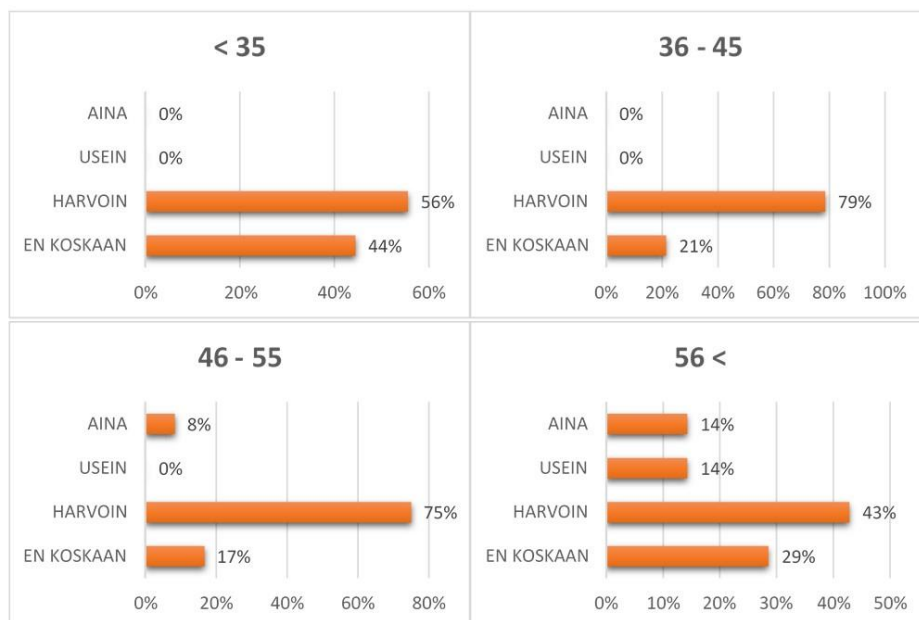
Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (2)

Kysymys 3: Raportoitko kohtaamistasi riskeistä?



Kuva 3. Raportoitko kohtaamistasi riskeistä? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

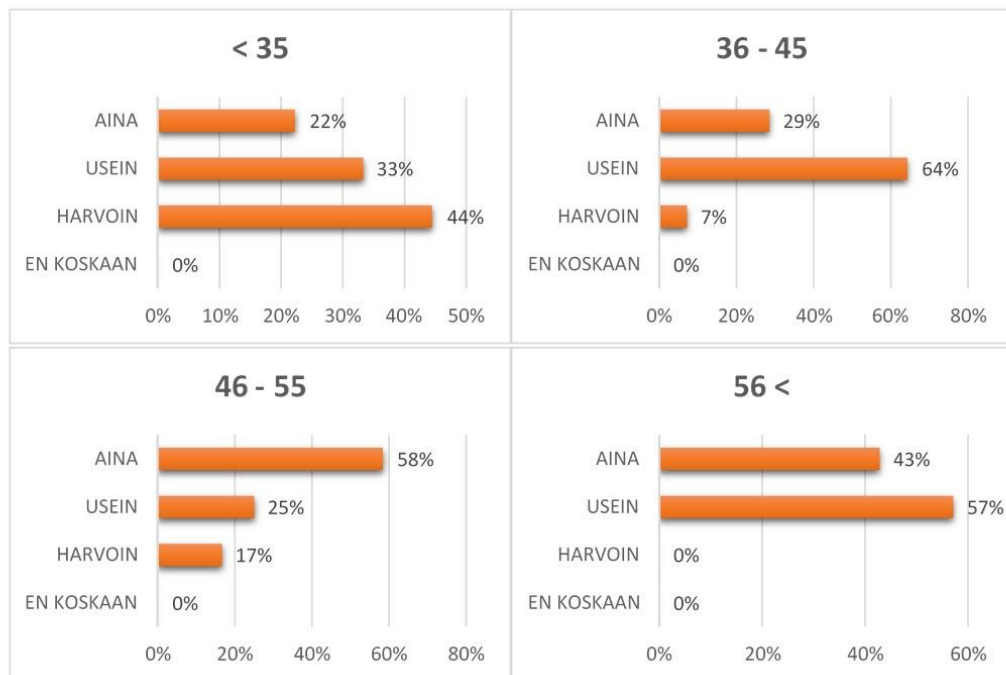
Kysymys 4: Otatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi?



Kuva 4. Otatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (3)

Kysymys 5: Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä?



Kuva 5. Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä?

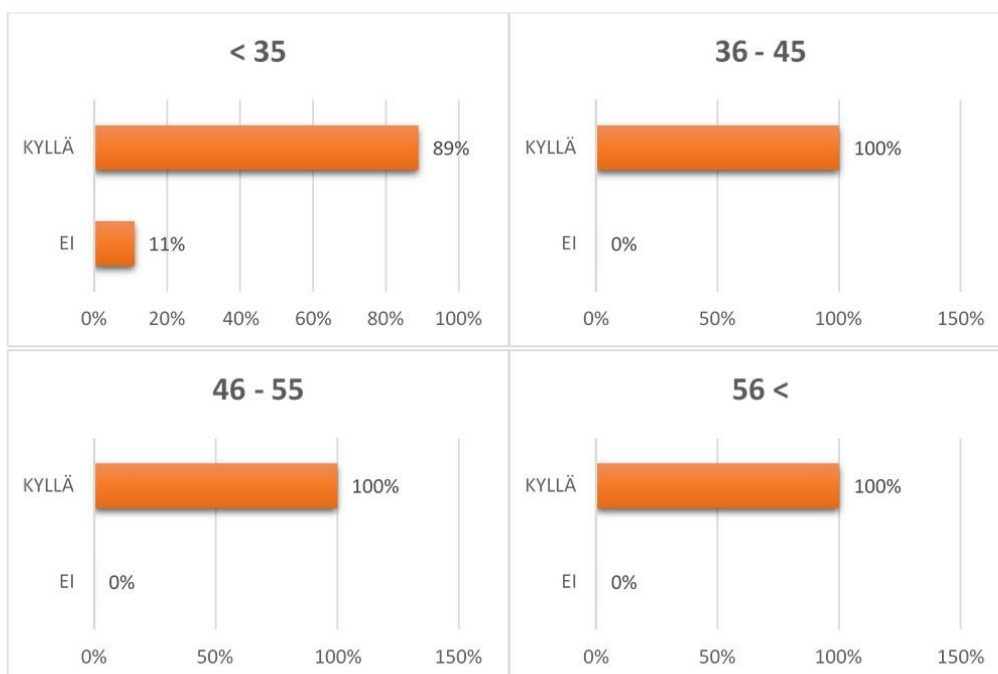
Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.

Liite 3. Turvallisuusasenteisiin liittyvät kyselyvastaukset ikäryhmittäin. (4)

Kysymys 6: Onko työpaikallasi/vuorossasi hyvä yhteishenki?



• *Vaikuttaako se mielestäsi turvalliseen työskentelyyn?*



Kuva 6. Onko työpaikallasi/vuorossasi hyvä yhteishenki? Vaikuttaako se mielestäsi turvalliseen työskentelyyn? Jako ikäryhmittäin. Vastaajamäärä: 42.



Hei!

Opiskelen Oulun yliopistossa Tuotantotaloutta ja teen tällä hetkellä lopputyötäni, jonka tutkimusympäristöksi on valittu SSAB Europe Oy:n Raahen tehdas ja sen satama - osasto. Diplomityöni aiheena on "Turvallisuuskulttuuri ja - asenteet tehdasympäristössä."

Diplomityöni tutkimusosio koostuu tästä kyselytutkimuksesta ja tulosten perusteella tehtävistä haastatteluista valituille sataman henkilöille. Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää sataman henkilöstön kokemaa työturvallisuuden tasoa, turvallisuuskulttuuria sekä turvallisuusasenteita.

Pyytäisinkin, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn rehellisesti omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin pohjautuen. Mitä enemmän kyselyyn vastataan, sitä parempia tuloksia tutkimus myös antaa. Kysely tehdään nimettömänä.

Tämän kyselytutkimuksen ja koko diplomityön tuloksia voidaan hyödyntää sataman työturvallisuuden kehittämisessä jatkossa, joten antamanne palaute on tehtaan, ja myös teidän itsenne kannalta arvokasta.

Ystävällisin terveisin,
Joel Kukkonen

Taustatiedot

Ikä

- ☐ Alle 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 46 - 55
- ☐ Yli 56

Koulutus

- ☐ Peruskoulu
- ☐ Lukio tai ammattikoulu
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Yliopisto

Työsuhteen kesto

- ☐ 0 - 5 vuotta
- ☐ 5 - 10 vuotta
- ☐ 10 - 20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

Työsuhteen laatu

- ☐ Työntekijä
- ☐ Toimihenkilö

Työturvallisuuden koettu toteutuminen satamassa

1. Onko työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaadittu työturvallisuuskoulutus mielestäsi riittävä?

☐ Ei

☐ Kyllä

2. Keskustellaanko työturvallisuudesta tarpeeksi työpaikalla?

☐ Ei koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

3. Miten työturvallisuus on kehittynyt satamassa työsuhteesi aikana?

4. Valvotaanko työturvallisuuden toteutumista tarpeeksi?

☐ Ei koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

5. Puututaanko puutteisiin henkilökohtaisissa suojavarusteissa?

☐ Ei koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

6. Miten arvioisit työturvallisuuden nykyisen tason satamassa?

☐ Heikko ☐ Huono ☐ Hyvä ☐ Erinomainen

- Millaisia positiivisia tai negatiivisia havaintoja sataman työturvallisuudesta?

7. Uskotko 0-tapaturmaa olevan uskottava tavoite satamassa nykyisen työturvallisuuden tason valossa?

☐ Ei ☐ Kyllä

- Entä koko tehtaalla?

☐ Ei ☐ Kyllä

8. Miten uskot työturvallisuuden kehittyvän tulevaisuudessa?

9. Mitä ideoita sinulla olisi työturvallisuuden kehittämiseksi?

Turvallisuuskulttuuri

1. Tunnen oloni turvalliseksi työpaikallani

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

2. Esimieheni asettaa turvallisuuden etusijalle

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

3. Terveys ja turvallisuus asetetaan tiimissäni/vuorossani etusijalle päivittäisessä työssä

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

4. Ymmärrän työpaikkani turvallisuusriskit

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

5. Työtoverini ymmärtävät työpaikkamme turvallisuusriskit

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

6. Arvioimme aina riskit ennen työn aloitusta ja työpaikalla tapahtuvien muutosten jälkeen

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
En tunne asiaa Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

7. Raportoimme työpaikallani aina turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat

☐ En tunne asiaa ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jotseenkin eri mieltä ☐ Jotseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

8. Kaikki vaaratilanteet, vahingot ja tapaturmat tutkitaan mahdollisimman nopeasti työpaikkani turvallisuuden parantamiseksi

☐ En tunne asiaa ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jotseenkin eri mieltä ☐ Jotseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

9. Kehitämme jatkuvasti työskentelytapojamme ja pienennämme riskejä työpaikallani turvallisuuden parantamiseksi

☐ En tunne asiaa ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jotseenkin eri mieltä ☐ Jotseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

10. Esimiehet keskustelevat kanssamme ja kuuntelevat meitä työpaikan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen

☐ En tunne asiaa ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jotseenkin eri mieltä ☐ Jotseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

11. Autamme työpaikallani toisiamme työskentelemään turvallisesti

☐ En tunne asiaa ☐ Täysin eri mieltä ☐ Jotseenkin eri mieltä ☐ Jotseenkin samaa mieltä ☐ Täysin samaa mieltä

Turvallisuusasenteet

1. Oletko saanut työturvallisuuskoulutusta työturvakortin ja työaluekohtaisen perehdytyksen lisäksi?

☐ En

☐ Olen

- Millaista?

- Miten se on vaikuttanut turvallisuusasenteisiisi?

2. Kohtaatko työturvallisuusriskejä työssäsi?

☐ En koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

3. Raportoitko kohtaamistasi riskeistä?

☐ En koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

- Miten raportoit? Miksi et?

4. Otatko itse turvallisuusriskejä työskennellessäsi?

☐ En koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

Liite 4. Kyselylomake. (10)

5. Jos työkaverisi ottaa mielestäsi työturvallisuusriskejä, huomautatko häntä?

☐ En koskaan ☐ Harvoin ☐ Usein ☐ Aina

- Miten huomautat? Miksi et?

6. Onko työpaikallasi/vuorossasi hyvä yhteishenki?

☐ Ei ☐ Kyllä

- Vaikuttaako se mielestäsi turvalliseen työskentelyyn?

☐ Ei ☐ Kyllä

7. Miten voisimme edistää turvallista työskentelyä työpaikalla? Motivointi?

8. Millainen on mielestäsi asenteiden vaikutus
työturvallisuuden kehitykseen?

9. Miten asenteisiin voitaisiin vaikuttaa?

Kiitos vastauksistasi ja käyttämästäsi ajasta!

Joel Kukkonen